



**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 12° DEL  
DECRETO LEGISLATIVO 728 PARA INCORPORAR  
LA LICENCIA POR MATRIMONIO PARA EL  
TRABAJADOR DEL RÉGIMEN LABORAL  
PRIVADO.**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor:**

**Guevara Capuñay Anderson Gilberto**

**Asesor:**

**Mendiburu Rojas Augusto Franklin**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias jurídicas**

**Pimentel - Perú**

**2020**

**MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 12° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728  
PARA INCORPORAR LA LICENCIA POR MATRIMONIO PARA EL  
TRABAJADOR DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO.**

**Presentado por:**

---

**Guevara Capuñay Anderson Gilberto**

**Autor**

**Aprobado por:**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A mis amados padres, Carmen y Emilio, a quienes después de Dios, les debo todo lo que soy, infinitamente agradecidos por el amor, su comprensión, la paciencia que tuvieron, y la motivación constante que infundieron en mí, para que de este modo pueda yo culminar con todo éxito mi carrera profesional.

A mis recordados abuelos, Georgina y Gilberto, quienes de seguro desde el cielo al lado del Divino Creador siguen guiando mis pasos por la senda del bien, y así haber podido yo cumplir con la promesa ahora hecha realidad.

Y finalmente a mi querida Abuela Conce, y a mis demás familiares y amigos quienes de una u otra forma han contribuido al esfuerzo desplegado y así poder cumplir este objetivo que es una fortuna de vida, llegar a ser profesional. Gracias mil gracias por todo lo recibido de ustedes.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente a Dios, por sus infinitas bendiciones, a mis padres, quienes día a día supieron guiar e inculcar en mí su incondicional apoyo, consejos y paciencia, esencia vital en mi formación y porque siempre fueron el faro moral que marcaba mi camino a la finalización de mis logros y objetivos propuestos, me demostraron su entrega total hasta verme convertido en lo que ahora soy, un profesional. También quiero expresar mi singular agradecimiento a mi casa de Estudios la Prestigiosa y Reconocida “Universidad Señor de Sipán”, ya que en sus aulas de la mano de mis profesores, quienes sabiamente supieron dejarme el legado del conocimiento, preparación y formación académico – personal, para llegar exitosamente a lo que ahora soy, mi reconocimiento y agradecimiento a todos y a cada uno de ellos; asimismo a mis compañeros de promoción con quienes hemos compartido durante este Lustró, las aulas universitarias y juntos hemos cumplido propuestas formuladas. Mi sincero agradecimiento al final de esta jornada.

## RESUMEN

En la tesis titulada, **“Modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado”**, la existente postura se debe a que a los trabajadores del Régimen laboral Público o trabajadores del Estado, ellos si cuentan con el amparo de acuerdo a ley y gozan de dicho beneficio, es decir la Licencia por matrimonio con arreglo a lo que determine la ley que rige y regula la Carrera Administrativa. También es cierto que en nuestro país los trabajadores que pertenecen al régimen privado no cuentan con este derecho expedito debido a que en la ley y en toda la legislación laboral no está contemplado este beneficio; sin embargo, surge la propuesta a fin de que legislativamente se modifique la ley laboral y se integre este derecho en favor de los trabajadores de este sector. Por otro lado cabe reconocer que al poner en práctica esta medida de carácter correctivo a la legislación, estaríamos cumpliendo con suprimir el grado de desigualdad y discriminación que surge como resultado de los vacíos legales en la legislación laboral, obviamente que aún queda otros aspectos por considerar pero liminarmente urge aplicar lo solicitado como medida inmediata.

**Palabras clave:** Licencia por matrimonio, trabajador del régimen privado, derecho igualdad ante la ley.

## **ABSTRACT**

In the thesis entitled, "Modification of Article 12 of Legislative Decree 728 to incorporate the marriage license for the worker of the private labor regime", the existing position is due to the Public Labor Regime workers or State workers, they if they have the protection according to law and enjoy said benefit, that is, the Marriage License in accordance with what is determined by the law that governs and regulates the Career Administrative. It is also true that in our country workers belonging to the private regime do not have this expedited right because this benefit is not contemplated in the law and in all labor legislation; nevertheless, the proposal arises so that the labor law is legislatively modified and this right is integrated in favor of the workers of this sector. On the other, it should be recognized that by implementing this measure of a corrective nature to the legislation, we would be complying with the elimination of the degree of inequality and discrimination that arises as a result of legal loopholes in labor legislation, obviously, there are still other aspects to consider, but it is urgent to apply what is requested as an immediate measure.

**KEYWORD:** Marriage license, worker of the private regime, law and principle of equality before the law.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.</b> ....	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO.</b> .....	<b>4</b>
<b>RESUMEN.</b> .....	<b>5</b>
<b>PALABRAS CLACES</b> .....	<b>5</b>
<b>ABSTRAC.</b> .....	<b>6</b>
<b>KEYWOORD.</b> .....	<b>6</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>9</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>10</b>
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	<b>11</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	13
1.2. Antecedentes de estudio .....	20
1.2.1. En el Ámbito Internacinal .....	20
1.2.2. En el Ámbito Nacional .....	25
1.2.3. En el Ámbito Local.....	27
1.3. Abordaje teórico .....	28
1.3.1. Variable Independiente .....	28
1.3.2. Variable Dependiente .....	40
1.3.3. Principios .....	52
1.3.4. Teorias .....	54
1.4. Formulación del problema.....	55
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	55
1.6. Objetivos.....	56
1.6.1. Objetivos Específicos. ....	56
1.7. Hipótesis. ....	56
1.8. Limitaciones. ....	57

<b>II. MATERIAL Y METODO .....</b>	<b>57</b>
2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.....	57
2.2. Escenario de estudio .....	58
2.3. Caracterización de sujetos .....	59
2.3.1. Población .....	59
2.3.2. Muestra .....	60
2.3.2. Unidad de Estudio.....	61
2.4. Variables y Operacionalización.....	61
2.5. Tecnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
2.6. Procedimientos para la recolección de datos.....	63
2.7. Procedimiento de análisis de datos.....	63
2.8. Criterios de éticos .....	64
2.9. Criterios de rigor científico.....	64
<b>III. REPORTE DE RESULTADOS .....</b>	<b>65</b>
3.1. Analisis y discusión de resultados.....	65
3.2. Propuesta .....	80
3.3. Consideraciones Finales.....	83
3.3.1. Conclusiones.....	83
3.3.2. Recomendaciones .....	84
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>92</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1.</b> Población.....	59
<b>Tabla N° 2.</b> Muestra.....	60
<b>Tabla N° 3.</b> Operacionalización.....	61
<b>Tabla N° 4.</b> Usted Conoce, acerca del otorgamiento de las licencias dentro de los centros de trabajo .....	65
<b>Tabla N° 5.</b> Cree usted, necesario se conceda licencia al trabajador con motivo de contraer matrimonio en el sector privado? .....	66
<b>Tabla N° 6.</b> Usted considera, necesario que se regule el derecho de licencia por matrimonio en el sector privado peruano.....	67
<b>Tabla N° 7.</b> Considera usted, que cuando un trabajador del sector privado contrae matrimonio, se le debe otorgar licencia.....	68
<b>Tabla N° 8.</b> Considera Usted, necesario que un trabajador al contraer matrimonio, se le conceda licencia remunerada, debido a la solemnidad y significación de este acto .....	69
<b>Tabla N° 9.</b> Piensa usted que, al no establecerse en el régimen laboral privado, el derecho de licencia por matrimonio, como sí lo es para el sector público.....	70
<b>Tabla N° 10.</b> Usted considera, discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los trabajadores del sector privado no?.....	71
<b>Tabla N° 11.</b> Considera usted, que el derecho licencia por matrimonio termina siendo causal de suspensión del contrato de trabajo, como un beneficio fundamental.....	72
<b>Tabla N° 12.</b> Usted considera, que en el D. Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio.....	73
<b>Tabla N° 13.</b> Apoyaría usted un proyecto de ley que conceda el derecho de licencia por matrimonio trabajadores del régimen laboral privado.....	74
<b>Tabla N° 14.</b> Encuesta. ....	92
<b>Tabla N° 15.</b> Matriz.....	96

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N° 1.</b> Usted Conoce, acerca del otorgamiento de las licencias dentro de los centros de trabajo .....	65
<b>Gráfico N° 2.</b> Cree usted, necesario se conceda licencia al trabajador con motivo de contraer matrimonio en el sector privado? .....	66
<b>Gráfico N° 3.</b> Usted considera, necesario que se regule el derecho de licencia por matrimonio en el sector privado peruano .....	67
<b>Gráfico N° 4.</b> Considera usted, que cuando un trabajador del sector privado contrae matrimonio, se le debe otorgar licencia.....	68
<b>Gráfico N° 5.</b> Considera Usted, necesario que un trabajador al contraer matrimonio, se le conceda licencia remunerada, debido a la solemnidad y significación de este acto .....	69
<b>Gráfico N° 6.</b> Piensa usted que, al no establecerse en el régimen laboral privado, el derecho de licencia por matrimonio, como sí lo es para el sector público,.....	70
<b>Gráfico N° 7.</b> Usted considera, discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los trabajadores del sector privado no.....	71
<b>Gráfico N° 8.</b> Considera usted, que el derecho licencia por matrimonio termina siendo causal de suspensión del contrato de trabajo, como un beneficio fundamental,.....	72
<b>Gráfico N° 9.</b> Usted considera, que el Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad laboral, debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio.....	73
<b>Gráfico N° 10.</b> Apoyaría usted un proyecto de ley, que conceda el derecho de licencia por matrimonio trabajadores del régimen privado.....	74

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En el Perú, al abordar el tema legal en lo que refiere al sistema laboral, siempre ha estado en permanente discusión debido a que por más esfuerzos que se han realizado con la finalidad de mantener un equilibrio concreto en cuanto a los beneficios de los trabajadores, estos temas no han logrado concordar plenamente con los objetivos trazados, debido a la presencia de la duplicidad de regímenes laborales (Público) y (Privado); se ha legislado únicamente al Sector de la Actividad Pública, mientras que al Sector Privado, han pasado por encima los beneficios y vulnerando los derechos de los trabajadores este sector.

Acogiendo lo prescrito en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728), esta contiene parte de los beneficios para la actividad laboral en general; pero eso no es todo, se necesita implementar leyes con nombre propio que estas definitivamente beneficien al sector laboral, que necesita gozar de ciertos beneficios que en otras legislaciones (Internacionales) si está contemplada y le corresponde por imperio de la ley, analógicamente si hablamos de los, derechos de los que debe gozar el trabajador, en nuestro país, podemos decir sin lugar a equivocarnos que estos son muy limitativos.

En el sector Público Peruano, su sistema laboral está regulado por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276), específicamente el artículo 1°, este rige el conjunto de normas, principios y procesos que regulan los deberes y derechos que pertenecen a los servidores estatales, quienes de manera sólida brindan servicios continuos en la administración estatal.

Sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esta reglamentación contiene las condiciones; derechos, beneficios y sanciones que regulan el sistema laboral privado, incluido el sistema especial; pero por ser un poco complejo como dijimos antes este régimen laboral, encontramos que los vicios y vacíos y demás deficiencias de las que adolece este dispositivo legal, no han sido en lo más mínimo contemplados o modificados según un contexto acorde con la realidad actual laboralmente hablando; de ello podemos hacer mención solo para hacernos una idea resaltante que no se permite un normal o formal desenvolvimiento laboral, cuando a los trabajadores no se les permite acceder con estos beneficios considerados de esencial atención, como por ejemplo por señalar solo una, la Licencia por matrimonio, beneficio del que si gozan los trabajadores del régimen Público, en este país; en contraste, países de Sudamérica como Argentina, Brasil, también en Centroamérica tenemos a Guatemala, y en Europa, Francia y España, este beneficio se otorga para ambos regímenes laborales.

Entonces, frente a estos antecedentes consideremos que es necesario emprender acciones y mover al aparato legal-Legislativo a fin de que despierte de su letargo y preste atención a las necesidades primordiales y se empiece por promover las modificatorias que la ley Laboral necesita a fin de que sea en verdad un dispositivo legal competitivo y que ejerza productividad debida con justicia de carácter social, con un justo desempeño en un régimen sin restricciones, desigualdades ni privaciones, amparados en Nuestra Constitución en su Art.2° inciso 2, que desaprueta la desigualdad ante la ley; concordante con lo que prescribe el inciso 15 del mismo acotado fundamental-que determina el Derecho a la libertad del trabajo.

## 1.1. Planteamiento del problema.

A lo largo y continuo de la presente investigación, hemos tratado de reunir cronológicamente los acontecimientos que contienen relevancia sobre el tema de la Licencia por Matrimonio en el Régimen Laboral Privado en el Perú, y nos damos con la sorpresa de que no solo en nuestro país se está obviando conceder este derecho-so pretexto de que el sector Público si está siendo beneficiado en este sentido. Es así que citando los más inmediatos ejemplos y las investigaciones a las que hemos podido arribar, es como hemos encontrado que en el **Ámbito Internacional** tenemos lo siguiente:

En la **República Ecuatoriana**, a pesar de muchos intentos por lograr la igualdad dentro de la comunidad laboral, y pese a que la Licencia para el Matrimonio solo existe para el sector Público, según la (Ley Orgánica Servicio Público) entonces tenemos que el:

Art. 27°. Inciso J. “Licencia con Remuneracion.-Todo trabajador público, tendrá derecho a gozar de licencia por matrimonio, 3 días”. En tanto, es obligación legislativa que esta licencia sea dado por el empleador al trabajador que lo solicita, además, como puedes observar, estos días son pagados.

También, en el **País del Altiplano Bolivia**, es otro de los Estados que solamente otorga licencia para Matrimonio, según la Ley 2027 nada más que a funcionarios públicos: así lo estatuye en su:

Art. 48. inciso B. – Los servidores estatales tendrán derecho al goce y uso de licencia por matrimonio, 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el oficial de registro civil.

Como podemos ver, igualmente sucede en la **República Centro-americana de Honduras**, donde esta licencia milita exclusivamente para los trabajadores del poder judicial. Esto se encuentra contemplado en su art. 12° dentro del reglamento de vacaciones, licencias para funcionarios del poder judicial, esta autorización de gozar de licencia por casamiento es de 6 días hábiles con goce de remuneración.

De este modo, si laboras en dicha entidad (estatal), vas a poder disfrutar de 6 días de descanso. Estos días son autónomos de otras licencias como la de vacaciones anuales, luto, etc. Es decir que no te pueden deducir días de otras licencias ni quitarte días festivos como compensación; naturalmente queda demostrado que los beneficios solamente son otorgados a los empleados del estado, mientras que a los servidores de la actividad privada no les asiste ningún derecho a gozar de este beneficio.

También no podemos dejar de referirnos a la **República de Colombia**, donde en el año 2017, se presentó ante el Congreso, el Proyecto de Ley N° 033 – 2017, que proyectaba cambiar el artículo 245° del Código Laboral; en esta reforma, se buscaba conceder 08 días calendarios de licencia; Sin embargo, esta propuesta no ha sido aprobada hasta el momento. Tampoco consta un indicio de que lo vayan a considerar inmediatamente.

**En el Ámbito Nacional**, Actualmente en el Perú la problemática referente a los beneficios en materia laboral, aún subsisten a pesar de los esfuerzos legislativos por variar este estado de desigualdad y vulneración de derechos reinante: nuestra investigación actualmente se centra sobre todo en la discriminación, o más bien, en la desigualdad existente ante la ley, que involucra al régimen laboral público y también en lo que al régimen laboral privado corresponde, es decir que los primeros gozan de manera efectiva de una licencia por contraer matrimonio y está debidamente reglamentada en la “**Ley de Bases**

**de la Carrera Administrativa según lo dispone el Decreto Supremo [005 – 90 – PCM] en el inciso “c” del artículo 110°**; sin embargo para los servidores del sector privado ellos no cuentan con ninguna norma legal que los ampare o confiera este derecho, de gozar de la licencia por matrimonio; lo grave aquí es que ni siquiera a cuenta de sus vacaciones se les permite obtener este derecho, lo que desde ya significa un acto discriminatorio, desmedido y atentatorio, debido a que se está violando el sagrado derecho de igualdad comprendido en el **Art. 2° Inc., 2 de nuestra Carta Magna del Estado.**

Por otro lado en esta misma línea y orden de cosas, tenemos que, la **“Ley de Productividad y Competitividad Laboral”**, ésta norma solamente determina de forma específica que el empleador puede otorgar licencias a sus trabajadores, sin que exprese detalles firmes a quienes corresponde este derecho, lo que en realidad no indica nada a favor del sector privado, debido a que como lo hemos expresado antes, el sector público si esta privilegiado por mandato expreso de la ley. Ahora bien, hablando de los trabajadores del sector privado, éstos al no tener un amparo legal en ciertos beneficios, las empresas (privadas) para las que brindan sus servicios laborales, deben acatar una suerte de sorteo obligado, y esto porque en el sector privado, las empresas se rigen por su (reglamento interno) en los que se establecen reglas muchas veces abusivas y sobre-exigentes.

Si bien es cierto en el Perú, se debe seguir como ejemplo de consecución la **“Ley N° 26644, ley que otorga licencia por maternidad, reglamentada mediante Decreto Supremo N° 005-2011.TR, Art.1°**, en definitiva norma que ha cumplido su propósito y favorecido a ambos sectores laborales; este ejemplo de legislación debe llamarnos a la reflexión y luchar por un ideal que indique que es muy natural el derecho de gozar con licencias para matrimonio, siempre que sea en igualdad tanto para trabajadores del régimen privado como estatal.

Mediante este tema, nos ocuparemos de otro de los beneficios logrados que son de carácter inclusivo se trata de la **Licencia por Paternidad (Ley 29409)**, también está normando que los padres deben gozar de licencia cuando nace uno de sus hijos, esta ley favorece al sector público y al sector privado; Son estos precedentes los que deben acaudalar preferencia a fin de que se legisle en favor del otorgamiento de un permiso por casamiento para todos los empleados del sector privado.

Otro caso que nos sitúa en la realidad, es la **Licencia por Adopción (Ley 27409)**, siendo el objetivo nato según la ley “para que este miembro de la familia haga un afianzamiento de la vida en común y se arraiguen los lazos fraterno-filial a la nueva unión familiar, Finalmente se establece que los beneficios laborales son materia de persistente gestión y previa propuesta, es por ello que estos temas sirven de referencia en el enriquecimiento de este proyecto y que indudablemente da pie a un definitivo logro legal a la propuesta presentada. Se ha construido una brecha que divide estos sectores laborales, lo inexplicable es que siendo dos sectores con un solo objetivo no se haya legislado actuando con criterio de igualdad- por ejemplo la Licencia por maternidad, a las trabajadoras del estado, pero bien cierto es, que en ninguna parte de estos dispositivos laborales vamos a encontrar que se le concede al trabajador de la actividad privada licencia para contraer matrimonio, lo que si vamos a encontrar es que opcionalmente como una acción de favor se le puede conceder al trabajador (en una forma de negociar) con la patronal adelantar sus vacaciones, u otorgarle días a cuenta de su periodo vacacional sin ninguna otra clase de beneficio que le podría otorgar la ley si ésta contemplara la realidad laboral urgente que precisa el trabajador del sector privado.

También es cierto que a lo largo de nuestra investigación, hemos podido concluir que los legisladores a través de las diferentes leyes existentes en favor del trabajador en general, han mostrado su preocupación por que éste, obtenga los mayores beneficios posibles con lo que se compense el arduo esfuerzo que realiza en su diaria y cotidiana labor: pero aun así en este esfuerzo loable por proteger al trabajador no ha podido abrazar todas las necesidades apremiantes que todo trabajador tanto Público como Privado requiere, es por ello que considerando que nunca es tarde para poder rectificar, o enmendar errores y brindar el beneficio al que todo trabajador por igualdad tiene derecho, entonces es que nos permitimos proponer una forma de resarcir el estado de desigualdad y vulnerabilidad en el que se ha dejado caer el trabajador del sector privado.

Definitivamente, nuestra preocupación entre otras es que al trabajador del sector privado se le conceda el derecho de contar con la Licencia por causal de matrimonio, teniendo en cuenta que la institución del matrimonio en cierta forma así lo requiere, si vamos más allá encontramos que el Código Civil, en el Artículo 234°, identifica que:

“El matrimonio es la unión voluntariamente concertada por un varón y una mujer legalmente aptos para ella y formalizada con sujeción a las disposiciones de este Código, a fin de hacer vida común. El marido y la mujer tienen en el hogar autoridad, consideraciones, derechos, deberes y responsabilidades iguales”.

Igualmente encontramos que nuestra constitución establece al matrimonio, vinculada con la familia, como instituto natural y fundamental de la sociedad.

Queda entendido entonces que, el matrimonio es el conjunto de normas, formalidades, derechos, deberes, obligaciones y relaciones que deben someterse sin posibilidad de negociar de quienes deseen casarse. Ya lo dice **Cornejo Chávez**, “El matrimonio como acto es un contrato, como estado es una institución” (p.61). Asimismo, sabiendo lo importante que significa ser partícipe de tan solemne institución, porque no brindarle este derecho que le corresponde y

que la ley debe amparar en su favor y beneficio, pues estamos conscientes que el trabajador privado, desempeña tan iguales labores como el que pertenece al sector Público, naturalmente entonces debería de tener derecho, a los mismos privilegios que la ley concede a los servidores del sector público; ¿porque no entonces legislar en favor de los que están desposeídos de este derecho?, y con causa legal hacer partícipes a los trabajadores de este sector, en cierta forma marginados y sometidos a desigualdad ante la ley y la sociedad, restringidos innecesariamente en sus derechos que ésta debe concederles; darles el beneficios del que se les ha privado y reivindicarlos plenamente en el aspecto social sin distingo alguno.

Quizás hasta ahora, no nos hemos dado cuenta de la real desigualdad a la que se ha sometido a un sector de la clase trabajadora en el Perú, y entendemos que no ha sido a propósito debido a que como ya sabemos en el quehacer legislativo las tareas son muchas, pero creemos que ya es tiempo de que se eche una mirada a los empleos del sector privado y estos deben ser nivelados en sus derechos laborales frente a los servidores del estado, sabemos y somos conscientes que este sector laboral del país, es uno que da mayor empuje al desarrollo de la patria, y que se encuentra por decirlo así diseminado en las mal llamadas Pymes y Mypes, que para nadie es ajeno son empresas que con la fachada de Pequeñas y medianas empresas explotan y marginan al trabajador privado, amparados y en complicidad con la ley que fomenta derechos solo para el sector público; siendo ahí donde se trasluce el desamparo y desigualdad de este sector laboral.

Nos hemos olvidado de los derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú, tampoco desconozcamos que los derechos, son aquellos derechos y libertades que toda persona ostenta por el solo hecho de ser tal y estar al amparo de la Norma Suprema, pero la falta de iniciativa legislativa y una real reglamentación es la que mantiene aún a los trabajadores padeciendo de situaciones de desorden legal.

Toda persona siendo trabajadora, es por lo tanto titular de derechos fundamentales al interior del centro para la que labora, en esta situación si sus derechos son vulnerados él puede recurrir a las instancias jurídicas a fin de hacer valer sus derechos, haciendo uso de la tutela jurisdiccional efectiva cuando éstos hayan sido vulnerados; siendo así en esta oportunidad como vemos a través de este proyecto de trabajo es necesario que se legisle plenamente a fin de que UNO de estos derechos fundamentales del trabajador del sector privado no se siga vulnerando.

Indudablemente, que es importante, necesario y hasta diríamos urge hacer una modificación en la Ley a fin de que en el más breve plazo se pueda resarcir esta omisión que involuntariamente se le viene ocasionando al trabajador del sector privado; conforme lo venimos diciendo a lo largo de este proyecto urge que se proponga una modificatoria legislativa a la ley del ramo, específicamente hablando nos referimos al D. Leg.728 en su art.12°, en la medida que sea viable ampliar las causales de suspensión del contrato de trabajo, en la misma deberá agregarse un inciso, que precise el beneficio de licencia para el matrimonio del trabajador del sector correspondiente es decir, “La licencia concedida por el empleador por matrimonio del trabajador”. Todo esto amerita el comentario debido a que según la legislación Peruana en cuanto a materia Laboral-y derechos del trabajador estos están muy dispersos debido a que existen varios regímenes laborales.

Por tanto, es preciso reconocer que como lo invocamos en los acápites precedentes, por ser dispersa o casi imperceptible la legislación en materia laboral, no ha sido muy benigna, razón demás para seguir ensayando nuestro proyecto y proponer la modificación de la ley porque urge que los beneficios que son aplicados a un solo sector, en nuestra modesta opinión, deben extenderse para los demás sectores y solo así hablaremos de igualdad o que se está aplicando el contexto y amparo real constitucional, en lo que concierne a la igualdad de condiciones en general, y porque no decirlo singularmente en el sector laboral.

## 1.2. Antecedentes de estudio.

### 1.2.1. En el Ámbito Internacional.

**Calderón (2017).** En la tesis denominada **“La necesidad de ampliar el período de la licencia para la adaptación post parto para el padre”**. Para optar título de abogado de la Universidad Rafael Landívar de Asunción – Guatemala, manifestó la siguiente conclusión:

*“El poder Legislativo, que el interior del Código Laboral guatemalteco, se establezca de manera justa; es la implementación de las disposiciones del empleador y trabajador, respetando definitivamente el principio de igualdad. El ministerio de trabajo, como organo rector del cumplimiento de los principios y derechos de los trabajadores, debe ser el promotor, en términos de modificación del (Art.61 inc. Ñ), del código de trabajo, con el fin de aumentar el periodo posparto en favor del padre”.*

**García (2014).** En su tesis **“Análisis del reconocimiento de la licencia por paternidad remunerada en Costa Rica dentro del Código de Trabajo”**, Obtener el grado licenciado en derecho, arribo la siguiente conclusión:

*“Es urgente que el Estado, como garante de hacer cumplir los derechos de todos los trabajadores, debe realizar los estudios adecuadas con el fin de acoplar su presupuesto para que la licencia por paternidad sea remunerada, así como vigilar que se avale la reintegración de los padres al mismo puesto y salario que tenían en el momento de la licencia”.*

**Garcés (2014).** En su tesis titulada “**Permiso remunerado para el trabajador que tenga bajo su cuidado protección o tutela un menor que padezca de alguna incapacidad medica**”. Trabajo de investigación para obtener el grado de Abogada en la Universidad Regional Autónoma de los Andenes en Santo Domingo - Ecuador, arribo la siguiente conclusión:

*“Que el problema encontrado como es la falta de disposiciones legales en el Código del Trabajo que establezca permiso remunerado para los empleados que posea bajo su tutela o protección un menor de edad, que sufra de alguna incapacidad médica”.*

**Hernández (2015).** En su tesis denominada “**El matrimonio y la unión de hecho en la legislación laboral ecuatoriana**”, Tesis para obtener el grado académico de magister en derecho laboral en la Universidad Regional Autónoma de los Andenes en Quevedo - Ecuador presenta la siguiente conclusión:

*“La legislación laboral ecuatoriana, al establecer un trato desigual entre los trabajadores públicos y los trabajadores privados, infringe el principio de igualdad. Los profesionales legales consideran que debe estipularse una licencia única por matrimonio para los servidores públicos y los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, que establezca: la celebración del matrimonio es un hecho de fuerza mayor que debe ser atendido por el trabajador y la trabajadora en persona, por la trascendencia que reviste en su vida futura”.*

**Herembas (2018).** En sus tesis llamada “**El derecho de vacaciones en el sector público y privado**”. Concluyo que:

*“En el Ecuador existen dos regímenes de trabajo distinto en virtud del servicio que prestan y las leyes que los rigen, así por un lado los establecidos por el Código de trabajo y por otro los tutelados por la Ley de Servicio Público, entre estos dos ámbitos y normas se hallan marcadas diferencias e incluso tiende una norma en relación a otra a ser más beneficiosa, demostrando evidente desigualdad y discriminación, circunstancia que además vulnera los derechos constitucionales. La homologación de las vacaciones entre los trabajadores, públicos y privados, constituiría la solución a la problemática y la garantía efectiva de los derechos constitucionales.*

**Lozano (2016).** En su tesis titulada “**Licencia por matrimonio para el trabajador del Sector Privado**”, Para optar título de abogado en la Universidad Regional Autónoma de los Andenes, Santo Domingo – Ecuador, arribo que:

*“La igualdad jurídica es un derecho consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, sin embargo en el Ecuador se vulnera este derecho en perjuicio de los trabajadores del sector privado, puesto que el poder legislativo se ha preocupado únicamente en conceder licencia por matrimonio para los servidores públicos, configurándose de esta manera una marcada discriminación”.*

**Pineda (2017).** En su tesis titulada **“Proponer un Artículo Innumerado a Continuación del art. 152 Código de Trabajo, a Fin de Establecer un Permiso Laboral Dentro del Ámbito Privado que Garantice el derecho a la salud y cuidado del Núcleo Familiar, Como Medio para Garantizar el Principio de Igualdad”**, concluyo que:

*“El Código de Trabajo, al no contemplar un permiso que permita cuidar la salud de las personas que forman parte del círculo familiar del trabajador, se caracteriza por sostener un marco jurídico injusto e inhumano, que lesiona gravemente el derecho a la salud. La legislación laboral no brinda a la sociedad ecuatoriana un marco jurídico eficiente, que permita a los trabajadores acompañar y cuidar a su cónyuge, conviviente e hijos menores de 18 años, en momentos que la salud lo demanda. A fin de garantizar el derecho al trabajo, a la salud y la igualdad ante la ley, y es menester reformar la normativa laboral que rige para los trabajadores del sector privados del Ecuador.*

**Recalde (2014).** En su tesis titulada **“La Licencia por Duelo y el Derecho a la Salud Mental de los Trabajadores”**. Arribo la siguiente conclusión:

*“Al no establecerse dentro de la legislación laboral un adecuada licencia por duelo, se atenta contra el Derecho a la salud de los trabajadores, lo que vulnera expresamente la Declaración de los Derechos Humanos y la Constitución de la República del Ecuador.*

**Torres (2015).** En su tesis denominada “**Derecho a la salud y la normativa laboral ecuatoriana**”, para obtener título de abogado en la Universidad Regional Autónoma de los Andenes “UNIANDES” Ambato - Ecuador, concluye lo siguiente:

*“El Código del Trabajo, al contemplar una licencia que permita cuidar de la salud de las personas que forman parte del círculo familiar del trabajador, se caracteriza por sostener un marco jurídico injusto e inhumano, que lesiona gravemente el derecho a la salud. Al concederle al trabajador un período adecuado de licencia por circunstancias de fuerza mayor del trabajador, el Estado ecuatoriano velará por la unidad familiar al permitirle a un trabajador acompañar y cuidar a las personas que constituyen parte del ambiente familiar, cuando la salud de éstas lo requiera.”.*

**Valverde (2016).** En su tesis denominada “**La licencia con remuneración, y la necesidad de modificar el artículo 38 literal B del reglamento de la LOSEP**”. Tesis para obtener el título de abogada de la Universidad de Loja en Ecuador, Presenta las siguientes conclusiones:

*“Al concederle al servidor público un período adecuado de licencia por duelo, el Estado ecuatoriano velará por la unidad familiar al permitirle a un trabajador sobrellevar su estado psicológico-emocional con sus seres queridos. Resulta indispensable la necesidad de una reforma al Art. 38 inc. B de la Ley servicios pública, que contemple períodos razonables de licencia por luto, fundamentada en la nueva conceptualización constitucional de Estado Garantista de derechos y justicia”.*

**Villanueva (2018).** En su tesis titulada “**Licencia por matrimonio, y el principio de igualdad ante la ley**”. Universidad Privada Boliviana. Cochabamba – Bolivia. La presente concluye en lo siguiente.

*“La normativa laboral debe responder a las necesidades sociales de toda la población y sus derechos los deben gozar todos y cada uno de los trabajadores sin distinción de ninguna clase. Que conforme los servidores públicos gozan del derecho de licencia por matrimonio es lógico y equitativo que este beneficio se extienda hacia todos los trabajadores sin distinción que sea público o privado. El principio de Igualdad, mediante disposiciones de carácter diferenciado para los regímenes estatal y privado, se encuentra violentado de manera flagrante. Es necesario plantear una ley reformativa que conceda el derecho antes indicado a los trabajadores en general, por cuanto el matrimonio es una institución que el estado se encuentra en obligación de defender y proteger como núcleo de la sociedad”.*

### **1.2.2. En el Ámbito Nacional.**

**Caman (2018).** En su tesis titulada “**El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia**”, Optar el doctorado en derecho en la Universidad de Piura del Perú, presento la siguiente conclusión:

*“La protección y promoción de la familia desde el derecho laboral es aún básica en el Perú. Atiende a las cuestiones urgentes que son exigidas para la sostenibilidad de la familia, pero el Estado no llega a realizar un correcto fomento de ella. Es una tarea pendiente procurar el modo de alcanzar una protección y fomento adecuado de la familia desde el ordenamiento laboral, porque los puntos de conexión entre ambos ámbitos son evidentes”.*

**Mendoza (2016).** En su artículo jurídico titulado “**La licencia por fallecimiento de familiares. Regulación en los regímenes laborales públicos y ausencia en el regimen laboral privado**”, Lima – Perú, exhibió las siguientes conclusiones:

*“Como hemos apreciado a lo largo del presente artículo, en nuestro ordenamiento jurídico laboral existen diversos tipos de licencia como permisos para ambos regímenes público y privado. Ahora bien, en los regímenes laborales estatutarios se encuentra regulada expresamente la licencia por fallecimiento (o luto), situación por la cual los servidores públicos tienen derecho a ausentarse del trabajo a fin de atender este delicado asunto familiar. Esta licencia es concedida con goce de remuneración por un plazo de 5 días hábiles (o 3 días si el servidor pertenece al régimen CAS). Cosa contraria ocurre para el ámbito de la actividad privada, no cuentan con el derecho a la licencia por luto, teniendo que solicitar un permiso, el cual puede ser concedido con o sin goce de remuneración, situación que representa una desventaja en cuanto a esta situación, ya que el empleador podría válidamente denegar el otorgamiento de esta licencia, teniendo el trabajador permanecer hasta cierto punto incómodo por este suceso.*

*Finalmente, somos de la opinión que debe expedirse una ley al respecto, con la finalidad de que los servidores públicos (extendiéndose a los trabajadores del ámbito privado que, por supuesto, laboran en una empresa) puedan obtener un permiso remunerado para atender este asunto por luto, situación que, lamentablemente, todos tenemos que pasar”.*

### 1.2.3. En el Ámbito Local.

**Cisneros (2018).** En su tesis titulada “**El Derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador**”, Tesis para optar el título de abogado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo – Perú, arribó la siguiente conclusión:

*“En el caso de los permisos y licencias, en el sistema laboral peruano giran en torno a cinco ejes: el derecho a la salud, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, la conciliación de la vida familiar y laboral, la libertad sindical, y el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público”.*

**Silva (2017).** En su tesis titulada “**Discriminación en derechos laborales del régimen público y privado en los trabajadores de EsSalud a partir de 2005**”, Tesis para optar el grado de maestro en derecho de trabajo y de la seguridad social en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque – Perú, manifestó la siguiente conclusión:

*“Que, el Régimen Laboral Privado es más ventajoso que de los Trabajadores del Régimen Público en EsSalud, en cuanto a los beneficios laborales que perciben, como son las vacaciones, el pago por compensación por tiempo de servicios, la Asignación Familiar, así como la indemnización por despido, por lo que podemos afirmar que en EsSalud hay discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Política, existiendo además un tercer régimen de los CAS, que no genera estabilidad al trabajador, régimen que conforme a la normatividad debe desaparecer gradualmente, igualmente la Ley Servir que por su propio contenido en lugar de consolidar son más perjudiciales para el Servidor Público”.*

### **1.3. Abordaje Teórico.**

#### **1.3.1. Variable Independiente: “Modificatoria del Artículo 12° del Decreto Legislativo 728”.**

##### **1.3.1.1. Derecho de trabajo:**

A continuación, manifiesto algunas definiciones de derecho de trabajo, las cuales me parecen pertinentes para una mejor comprensión del tema:

Toyama (2013). Señala que “el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas que tiene como objetivo el reconocimiento de proteger, los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación jurídica: trabajador y empleador, con el fin de lograr un equilibrio y una justicia social en las relaciones laborales”. (p.134)

Neves (2007), el derecho de trabajo busca, regular el manejo del trabajo ajeno por un empresario y sacándole provecho de él, permitiéndola, pero controlándola, y canalizando los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación. (Landa, 2014, p.222)

Para Gloresgómez y Carvajal (2013) define al derecho del trabajo como el conjunto de reglas que regularizan las relaciones entre dos grupos sociales, trabajadores y patronos, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de ganar el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo. (p.241)

Según Krotchin (1955), citado por Balbín (2015), enuncia que el “derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico” (p.361).

En conclusión, podemos decir que el Derecho del Trabajo es el vínculo de normas jurídicas que legalizan las relaciones entre patrón y empleados, tanto individuales como colectivos, que tienen por objetivo lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales.

Ahora pasaremos a mencionar el reconocimiento del derecho de trabajo en el ámbito mundial y nacional.

#### **1.3.1.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.**

Los Derechos Humanos son “el reconocimiento de la dignidad inherente de los seres humanos”. Libre de discriminación, desigualdad, aislamiento, distinciones de cualquier índole, la dignidad humana es universal, igual e inseparable. (Lozano, 2016, p.13)

Declaración Universal de Derechos Humanos, fue fundada el 10 de diciembre de 1948, en la ciudad de París – Francia, como su integridad, dependencia e indivisibilidad, la igualdad y la no discriminación, y el hecho de que los derechos humanos vienen acompañados de derechos y obligaciones por parte de los responsables y los titulares de éstos.

Dentro de los cuales constan algunos artículos relacionados con la presente investigación, que se muestran a continuación:

**Artículo 7°.-**

“Todos son iguales ante la ley sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual amparo contra toda discriminación”.

**Artículo. 23°.-**

1.- **“Toda persona tiene derecho al trabajo**, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

**Artículo 24.-** “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

#### **1.3.1.1.2. La Organización Internacional del Trabajo.**

También conocida como (OIT), fue creada en el año 1919 el 11 de abril; con virtud del Tratado de Versalles, tiene como principios y derechos estándares en el trabajo: el empleo, la protección social y el diálogo social. Perú es uno de los países que forman parte de este organismo mundial que tiene como objetivo fundamental combatir por el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase asalariada y velar que tanto a empleadores como trabajadores se les garanticen los derechos laborales en igualdad de condiciones, para que exista una buena relación laboral a nivel de todo el mundo.

### **1.3.1.1.3. Derechos Constitucionales del Trabajo en el Perú.**

En nuestra Constitución Política, se establece el Derecho al Trabajo, sin embargo, es el derecho que más se vulnera en nuestra sociedad, debido a la inestabilidad laboral al que está expuesto el trabajador para mantener su trabajo de forma permanente.

A lo largo de la historia de nuestro país, los derechos de los trabajadores han sido violentados, en particular por el poder económico y político, cuyo objetivo era lograr un aumento significativo en la producción a bajos costos, y es así que se han instaurado diversas modalidades de contratos precarios de trabajo (ocasionales, temporales, etc.); y, diferentes modalidades de trabajo implementadas por la tercerización e intermediación laboral, la contratación por horas.

Dentro de la normativa constitucional peruana, que se refieren a este derecho podemos citar los siguientes:

#### **El derecho a la igualdad ante la ley:**

Artículo 2º, inciso 2 de la Constitución Política del Perú.-“Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

### **El derecho al trabajo:**

Artículo 22° de la Constitución Política de 1993.-  
“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

### **El derecho a una remuneración justa y equitativa:**

Artículo 24° de la Constitución Política.- “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

### **Descansos:**

Artículo 25° de la Constitución Política de 1993.-  
“[...] Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”

#### **1.3.1.2. Contrato de trabajo.**

Según Toyama (2015), el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador, por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador y este se compromete a pagar una remuneración. (p.65)

Según Ferrari (1992), quien escribe: Se precisa por el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la subordinación de otra o a estar simplemente a sus mandatos, tomando como resarcimiento una retribución en dinero. (Zabala, 2011, p.22)

En el sistema laboral de sector privado, en su artículo 4° (Decreto Legislativo N° 728) Ley de productividad y competitividad laboral, indica que:

“En toda prestación personal de servicios pagados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

En esta manifestación de este artículo, no contiene definición exacta, pero encontramos presunción de laboralidad, que es un componente destinado a certificar la aplicación efectiva de las normas laborales. Así mismo este artículo esta interrelacionado por tres elementos muy fundamentales, que son los siguientes:

#### **1.3.1.3.1. Prestación personal de servicios:**

Ley de productividad y competitividad laboral (LPCL), en su art. 5° Señala:

“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

Se señala que el desempeño del trabajo es realizado por una persona natural, ya que se pone bajo dependencia del empleador, y así poder desarrollar su propia actividad. Es una obligación personalísima y directa, es decir, no se puede delegar a terceros, ni se puede sustituir o asistir, excepto en el caso del trabajo familiar en el hogar.

#### **1.3.1.3.2. Subordinación:**

Está regulado en el artículo 9° en la misma ley enunciada:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

Este poder de dirección implica la facultad del empleador de dirigir, supervisar y sancionar al trabajador dentro de los discernimientos de razonabilidad.

#### **1.3.1.3.3. Remuneración:**

En el artículo 6°, Ley de Productividad Competitividad Laboral (LPCL), señala que:

“La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición”

Al hablar de remuneración, es referirse a un salario o sueldo que un trabajador recibe a cambio de una labor efectuada. Trabajo y salario son dos elementos muy fundamentales para el contrato de trabajo, las obligaciones contraídas del contrato, por el empleador (sueldo) y por el trabajador (trabajo).

#### **1.3.1.3. Suspensión de contrato de trabajo:**

Antes de referirnos a la suspensión de contrato de trabajo, creo obligatorio manifestar lacónicamente, en que consiste la figura jurídica de “suspensión”.

La suspensión es una institución de suma importancia en derecho laboral, ya que tiende a preservar la validez del contrato, y por lo tanto a proteger los intereses de las partes contratantes (trabajador - empleador), y sobre todo del trabajador es a quien más le interesa que el vínculo contractual se conserve.

Es importante subrayar, que la suspensión afecta a la ejecución del contrato y no a la relación misma, es decir, las obligaciones de las partes se interrumpen, quedan en suspenso, pero el contrato sigue en plena vigencia. Concretamente la obligación del trabajador de prestar un servicio cesa, pero no olvidemos, es un cese temporal, mientras dure la causal que la originó. En respecto a la obligación del empleador, de remunerar al trabajador, ésta puede cesar o continuar vigente dependiendo del caso de que se trate.

Ya centrándose en el tema primordial sobre suspensión de contrato de trabajo, tenemos autores que manifiestan lo siguiente:

Según, Toyama (2009) expresa que:

"Es una figura jurídica que tiene como causa ciertos hechos o postulados fácticos que pudiendo haber ocasionado el término de la relación laboral, se limitan a detener temporalmente algunos efectos, no todos, derivados de esta.

Consecuentemente, el objeto de tal interrupción laboral no es otro que la búsqueda del mantenimiento del contrato de trabajo, que éste tenga la mayor duración posible" (Verano, 2016, p.3).

Para, Guerrero (2011), es "la detención de los elementos más importantes de la relación empleaticia, perdurando no obstante, la vinculación contractual" (p. 451).

Suspensión laboral encuentra consagrado en nuestra Constitución Política del Perú, estipulado en los artículos 22 ° y 27 °. Estos postulados establecen del derecho del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo, así también como la protección que tienen los trabajadores frente al despido arbitrario, por lo que nuestra regulación constitucional tiene una instrucción con la preservación del contrato trabajo, como la declaración del principio de continuidad.

En síntesis, la suspensión laboral protege la continuidad del contrato de trabajo, trata de evitar el quiebre definitivo del vínculo contractual antes de que ocurra un hecho suficiente y explicable que impida, por un cierto tiempo, la prestación de servicios del trabajador; es indicar, el contrato puede ser interrumpido temporalmente sin comprometer su subsistencia esencial.

El carácter jurídico de suspensión del contrato de trabajo se encuentra tipificada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 11, manifiesta:

“Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.”

Así mismo, en el artículo 12° expresa las causas de suspensión: “[...]”

- a. La invalidez temporal;
- b. La enfermedad y el accidente comprobados;
- c. La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d. El descanso vacacional;
- e. La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f. El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g. La sanción disciplinaria;
- h. El ejercicio del derecho de huelga;
- i. La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j. La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k. El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l. El caso fortuito y la fuerza mayor;
- m. Otros establecidos por norma expresa.
- n. La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley”.

Nuestro ordenamiento laboral peruano, nos emblema una detallada lista causales de suspensión contrato de trabajo que está dividida como suspensión perfecta e imperfecta, pero en todos los casos es de considerar la importancia de esta figura, puesto que tiende a preservar la vigencia del contrato frente a cualquier vicisitud que afecte al trabajador o al empleador, protegiendo los intereses de ambas partes, pero consideramos que sobre todo protege al trabajador, que es a quien más le interesa que el vínculo laboral se mantenga.

Es obligatorio establecer que guiándose en el artículo 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), ha establecido una clasificación de la suspensión del contrato de trabajo la siguiente:

**Suspensión laboral perfecta:**

Las obligaciones y derechos tanto del trabajador como del empleador cesan temporalmente, en el caso del trabajador se suspende su obligación de prestar sus servicios, y del empleador se suspende de obligación de pagar su remuneración, sin que desaparezca la relación laboral.

**Suspensión laboral imperfecta:**

En este caso va cesar temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio, y se va conservar la obligación del empleador de seguir abonando su remuneración”. Como por ejemplo, el periodo vacacional, el periodo adopción, la licencia por maternidad.

## **1.3.2. Variable Dependiente: “Licencia por Matrimonio”.**

### **1.3.2.1. Licencia Laboral.**

#### **1.3.2.1.1. Antecedentes de Licencia:**

Desde el inicio de la relación laboral, el trabajador no puede asegurar su presencia todos los días en su lugar de trabajo, ya que pueden acontecer circunstancias que le impidan atender sus actividades laborales, por más que tenga la intención de trabajar. Por ejemplo, cómo se ha de pretender que un trabajador asista a su trabajo cuando acaba de fallecer su madre, su hijo o hija o uno de sus hermanos. Ciertamente, obligar al trabajador asistir a sus actividades laborales no solo limita en lo incoherente, sino también con lo inhumano. (Torres, 2015, p.21).

Por esta razón, el legislador vio la necesidad de incorporar a la normativa jurídico-laboral, ciertas circunstancias que no son excusas para que el trabajador no acuda a sus labores. Sin embargo, debe mencionarse que, en el Estado Peruano, como en muchos países, no se ha determinado todos sus beneficios que le facultan al trabajador a solicitar una licencia. Es por eso que se ha visto la necesidad de emprender en este trabajo de investigación, con el objetivo de identificar los factores que influyen y que alejan al trabajador de sus labores.

### **1.3.2.1.2. Definición de Licencia:**

Para poder iniciar el tema de “licencia”, en nuestra legislación laboral peruana se encuentra establecida como suspensión de contrato de trabajo.

En el Diccionario Omega, lo expresa a la licencia como el derecho del trabajador a no laborar con autorización legal o patronal, es, en suma, el deslíz durante el cual puede el trabajador ausentarse válidamente del centro de labor. (Calderón, 2017, p.19)

Para Cabanellas (1976), la licencia se define como “aquella que se haya a veces reconocida por ley o convención laboral colectiva del trabajador, a dejar de concurrir a su empleo en determinadas situaciones, y, que debe ser justificada para no concurrir en ausencia sancionable ya que en ocasiones se disfruta de ella con goce de sueldo o con reducción de la jornada laboral, y que proceden por motivos de la vida familiar y afectiva, o en deberes del ciudadano” (Calderón, 2017, p.19).

Según Manrique (2008), Las licencias laborales, al igual que los permisos, son interrupciones del contrato de trabajo de una escasa duración, que no extinguen la relación laboral y permiten al trabajador tomarse unos días por su inconveniente, enfermedad, maternidad, etc. (Hernández, 2015, p. 24).

La licencia laboral, es la facultad atribuida a una persona para ejercer una actividad, o gozar de ciertas libertades o consentimientos, por contextos personales.

Las licencias laborales están fragmentadas de la manera siguiente:

**Licencia con goce de haber:**

El trabajador, en el periodo que dure la licencia, continúa percibiendo las remuneraciones, sin ningún tipo de descuento, como si hubiera seguido yendo a su lugar de empleo.

**Licencia sin goce de haber:**

Los días que no se labora el trabajador no percibe el pago de remuneración, pero la relación contractual se mantiene.

**Licencia a cuenta del periodo vacacional:**

Esta licencia, accede al trabajador que pueda ausentarse de su trabajo, pero que dicho tiempo sea estimado como días de vacaciones. Luego, llegado el momento del descanso merecido, el empleado contará con menos días vacacionales.

### **1.3.2.2. El Matrimonio.**

#### **1.3.2.2.1. Concepto de Matrimonio:**

Montero (1985) afirma: “El matrimonio es la forma legal de constitución de la familia a través del vínculo jurídico establecido entre dos personas de distinto sexo, que crea entre ellas una comunidad de vida total y permanente con derechos y obligaciones recíprocos determinados por la propia ley” (Treviño, 2017, p. 58).

Naranjo (2009) define al matrimonio como la simple “unión de un hombre y una mujer para perpetuar su especie, ayudarse y socorrerse mutuamente” (Mantilla, 2018, p. 20).

En el estado peruano, el matrimonio constituye la forma legal de establecer una familia, es un acto voluntario y concertado entre un hombre y una mujer que legalmente están aptos para casarse. A continuación, nuestro ordenamiento jurídico lo define así:

El Artículo 234° del código Civil, estipula: “El matrimonio es la unión voluntariamente concertada por un varón y una mujer legalmente aptos para ella y formalizada con sujeción a las disposiciones de este Código, a fin de hacer vida común. El marido y la mujer tienen en el hogar autoridad, consideraciones, derechos, deberes y responsabilidades iguales”.

Manifiesta nuestro ordenamiento constitucional peruano lo registra al matrimonio, junto con la familia, como un instituto fundamental de la sociedad. Se basa en esta teoría, que el matrimonio, según Menciona Cornejo Chávez (1987); “Mientras que el matrimonio como acto es un contrato, como estado es una institución” (Versi, 2011, p.45).

Matrimonio se ilustrado como la conexión de normas, formalidades deberes, obligaciones, relaciones a las deben someterse, aquellos que desean casarse, sin posibilidad de negociación. En efecto. Sorda (s.f) “el matrimonio propone fundar una familia, crear una comunidad plena de vida, concebir hijos, educarlos; es un elemento vital de la sociedad; es, en definitiva, una institución” (p.40).

#### **1.3.2.2.2. Importancia del Matrimonio en el Perú:**

El matrimonio es la base fundamental del derecho de familia, ya que la mayoría de las relaciones jurídicas que conforman esta rama del derecho se fundan o derivan de una u otra forma del vínculo matrimonial.

La jerarquía de esta institución del derecho civil, reside en lo fundamental que es la familia para la sociedad.

Así mismo, el artículo 233 de nuestro Código Civil, expresa que la regulación jurídica de la familia tiene por finalidad contribuir a su consolidación y fortalecimiento de esta institución natural. Y todo esto, en armonía con lo que dice nuestra Constitución política del Perú, expresa Art. 4° que:

“[...] También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.”

Y así mismo, no existe una ilustración de definición de familia, se puede explicar en un sentido amplio, Según Placido (2010) citado Cervantes (2018) manifiesta:

“La familia está concertada por un conjunto de personas ligadas por una relación jurídica, procedente del vínculo intersexual, por la procreación y el parentesco. Queda expresado que el sentido de familia reviste una gran importancia jurídica” (p.4).

El doctor Alex Placido, explica en sus acotaciones a la Constitución del Estado, que la familia representa el cimiento de la generación humana y fuente de la estabilidad y desarrollo de la persona. Por lo tanto, el Estado busca proteger la institución más importante que se tiene como sociedad (la familia), con este espíritu de nuestro ordenamiento constitucional y código civil. (p.15)

### **1.3.2.3. El Principio de igualdad legal.**

#### **1.3.2.3.1. Concepto:**

Soto (2001). El principio de igualdad ante la ley, o igualdad legal es el que expresa que todos los seres humanos son iguales ante la ley, sin privilegios ni prerrogativas de sangre o títulos nobiliarios. Es un principio esencial de la democracia. El principio de igualdad ante la ley es incompatible con los sistemas legales de dominación como la esclavitud, la servidumbre, el colonialismo o la desigualdad por sexo o religión. (Hernández, 2015, p.48)

Bajo estas premisas se puede concluir que a través de la igualdad de oportunidades, es viable avalar los ejercicios de los derechos de todos, en condiciones reales de equidad y justicia.

#### **1.3.2.3.2. El derecho y principio de igualdad ante la ley en la Constitución Peruana.**

Constitución del Perú, establece el derecho a la igualdad, en el artículo 2° inciso 2, señala que: “Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Esta norma nos trata de aludir que estamos frente un derecho fundamental, que la función primordial del Estado es vigilar que sea respetada esta igualdad legal.

Igualdad, representa el amparo que esta dedica a la persona ante cualquier tipo de diferencia y le da un medio de protección si este derecho se vulnera.

Tribunal Constitucional, como órgano fundamental de la interpretación de nuestra Carta Magna ha reconocido y ha consolidado, que la igualdad, mantiene una doble posición como derecho fundamental y como principio rector. (Gonzales, 2013, p. 219).

#### **La igualdad como derecho fundamental:**

Según Ampuero de Fuertes (2009), reconocido “como un derecho constitucional intrínseco, individualmente exigible, que confiere a toda persona de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación”. (Vitteri, 2018, p. 14).

#### **La igualdad como principio:**

Nombrado como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado democrático de Derecho siendo un valor fundamental y una regla básica que este debe garantizar y preservar naturaleza objetiva (Gonzales, 2013, p. 219).

De igual forma Constitución Política estipula en su artículo 26° inciso 1 establece:

“Igualdad de oportunidades, sin discriminación”.

Establece que la labor del Estado es proteger y defender trabajador como índole primordial, esto implica prioritariamente la función de la protección de los trabajadores, sin ningún tipo de discriminación que está apretadamente vinculado al principio de igualdad.

#### **1.3.2.3.3. El principio de igualdad y la licencia por matrimonio.**

El tema en que se centra nuestra investigación gira en torno a la discriminación o más bien tiene que ver con la desigualdad existente ante la ley, esto entre el régimen laboral de la actividad pública, que ya gozan de una licencia por matrimonio, beneficio que está plenamente justificado desde la óptica humana y familiar, y sobre todo cuenta con amparo legal; sin embargo el sector privado no cuenta con este beneficio, dado que el Perú aún no se ha legislado sobre este beneficio a pesar de ser un Estado Constitucional de Derecho y Justicia, donde supuestamente todos gozamos de los mismos derechos contenidos en la Carta Magna. Nos preocupa de todas maneras debido a que pese a ser este un caso de mucha relevancia en el ámbito laboral, y asimismo necesita atención por parte del Estado, hasta ahora no se ha podido mostrar el interés debido al tema, lo que desde ya significa un acto discriminatorio desmedido y atentatorio, debido a que se está vulnerando el sagrado derecho de igualdad.

Por lo tanto, este beneficio no es una simple licencia que justifique el tiempo libre, lo que pasa es que se trata de un derecho de suma importancia, quiere decir una licencia vital para el trabajador del sector privado, en razón de que para contraer matrimonio es menester que este debe contar con un espacio de tiempo donde el o los contrayentes puedan departir y compartir con gran parte de los familiares de ambos novios o esposos, esta ceremonia de gran importancia para la familia y su entorno social por ser un acto afectivo, familiar, amical, social, muy importante para la sociedad.

Es necesario establecer que, si bien es cierto ésta debe ser otorgada (Licencia para matrimonio), a los empleados del sector privado, que tienen la misma necesidad efectiva y jurídica, que los trabajadores del régimen Público, entonces no otorgarle la licencia por matrimonio constituye un acto, más que un acto un hecho que vulnera el principio de igualdad ante la ley que se encuentra consagrado en nuestra Carta Magna, y que a espaldas de ésta se está fomentando un acto discriminatorio demasiado evidente, al negársele a sus trabajadores privilegios que si les corresponde. Tomemos en cuenta que todos los trabajadores, independientemente del empleador que tengan sus necesidades y derechos viene a ser las mismas, consecuentemente por qué negarles un derecho que en verdad les asiste y por simple motivo de gestión han sido privados de este privilegio, en tanto nuestro proyecto busca hacer la inmediata enmienda.

#### **1.3.2.4. Análisis de la legislación comparada:**

La Constitución Política del Estado, establece el principio de igualdad según el Art.2º inciso 2, sin embargo este principio no es aplicado en realidad palpable, pues como queda demostrado- cuando solamente en régimen laboral público se aplica el beneficio de licencia para matrimonio, quiere decir, que en realidad no es ni justo ni equitativo como o de qué manera se aplican las normas laborales, que debido a que este comportamiento conduce a una desagregación social que termina vulnerando el principio antes invocado; en tanto es evidente que quizás involuntariamente el mismo Estado Peruano, a través de una propicia la vulneración de ciertos principios fundamentales de los trabajadores de un régimen menos favorecido, a los que en realidad debería de garantizarse este derecho de una manera eficaz.

Mediante la presente investigación, se nos ha permitido evidenciar que a través del derecho laboral en varios países de América latina y Europa se han agregado una sucesión de derechos y beneficios, que mejoran la calidad de vida del trabajador, y de su familia, y por ende como resultado inmediato eso se refleja en el logro de algunos de los beneficios logrados como: el derecho de licencia por enfermedad de hijo menor, por maternidad y paternidad, derecho a ciertos beneficios en asunto de fallecimiento, también se goza de licencia por adopción y licencia por matrimonio, entre otros beneficios más.

En nuestra legislación laboral, para el caso de licencia por matrimonio del trabajador del régimen laboral privado, no se ha plasmado este beneficio a fin de facilitar o hacer posible tan específico paso en la vida familiar de los empleados del sector privado. Es por eso que se formula una propuesta legislativa a efecto de que a éstos se les conceda el derecho de gozar de la licencia por matrimonio como trabajadores del sector laboral privado.

De esta manera se ostenta, los países que, si confieren el derecho de licencia por casamiento a sus trabajadores, estos son:

**España:** Se encuentra establecido, Real Decreto Legislativo 2 /2015 de 23 de octubre - Ley del estatuto de los trabajadores, en su articulado 37° inciso 3-A: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: [...] quince días naturales en caso de matrimonio.

República Española, la licencia por matrimonio está dada para el régimen estatal y el régimen privado, y le corresponde 15 días naturales con derecho a remuneración.

**Francia:** El Código del Trabajo de Francia en su artículo L.226-1: [Cuatro (4) días de licencia para el trabajador con ocasión de matrimonio y con derecho al beneficio total del salario].

**Argentina:** se encuentra consagrado en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20744), en su artículo 158° inc. B.- El trabajador gozará de licencia por matrimonio, diez (10) días.

Este derecho es para los trabajadores en general, trabajadores sector público como también trabajador del sector privado.

**Brasil:** está establecido en el Decreto Ley N° 229, en su artículo 11° contempla que “el trabajador podrá hacer uso de tres (3) días, remunerado por motivo de casamiento”.

**Chile:** Reglamentado en su Ley 20.764 de 2014, en su artículo 207°, señala que: todo trabajador tendrá derecho a (5) días hábiles de licencia por matrimonio remunerado.

También señala que esta licencia se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio.

**Guatemala:** este permiso esta completado legalmente en el Código de Trabajo en su artículo 61°, al trabajador le corresponde 5 días de licencia por matrimonio con derecho a goce de haberes, se les concede a ambos regímenes.

### **1.3.3. Principios relacionados al tema.**

#### **1.3.3.1. Principio del Protector.**

Este principio guarda primordial relevancia en el derecho laboral, debido a que su contexto se basa en la capacidad de eliminar la desigualdad y el desequilibrio existente entre el empleador y trabajador siendo que además busca proteger, y sobre todo amparar a la parte más frágil de la relación jurídica de naturaleza laboral. (Boza pro, 2011, p.5)

### **1.3.3.2.Principio de Igualdad.**

Neves (2012), consiste en igualdad de derechos y oportunidades en relación a las actividades laborales, que no genere una diferenciación que coloquen a un trabajador en situación de inferioridad o menos favorable y por ende arbitraria. (p.85)

### **1.3.3.3. Principio de continuidad.**

Según Arévalo (2016) “parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo” y asimismo “busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción” (p.103).

### **1.3.3.4. Principio de primacía de la realidad.**

Constituye por conceder prioridad a los hechos, en general, a lo que evidentemente ha ocurrido en el escenario (Terreno de los hechos), la forma o apariencia a lo que las partes han estipulado: el contrato de trabajo es un contrato real. En caso de discrepancia entre que acontece realmente en la práctica y lo que surge de documentos por las partes deben darse preferencia a los hechos. (Anacleto, 2012, p.36)

#### **1.3.4. Teorías relacionadas al tema.**

##### **1.3.4.1. Teoría de trabajo.**

Teoría del trabajo, según Marcenaro (2009) el derecho de trabajo es aquel que permite ejercer, a la persona algún tipo de oficio para de esta forma solventar sus necesidades, acción misma que promoverá una relación entre trabajador y empleador. (Medina, 2017, p. 13).

##### **1.3.4.2. Teoría de la relación del trabajo.**

Teoría de la relación del trabajo, según Barzallo (2012), constituye una pieza fundamental, la que consiste en propiciar un nexo jurídico entre trabajador y empleador. Significa que una persona proporciona un trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.

A través de esta teoría de relación del trabajo, se establecen derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador, La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. (Hernández, 2015, p.9)

### **1.3.4.3. Teoría de igualdad ante la ley.**

Según Montoya (2008), en teoría la ley es la misma para todos los ciudadanos, en consecuencia, debe tratar a todos por igual, debiéndose prescindir de leyes “particulares” o “especiales que tienen receptores concretos. De esta manera, la igualdad constituye un límite para la actuación del legislador en cuanto a que las leyes que se aprueben deberán ser, en principio, generales y abstractas, teniendo de esta forma un alcance universal. (Cáceres, 2017, p. 27)

### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cómo incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado?

### **1.5. Justificación e Importancia del Estudio.**

La investigación emprendida, trata de demostrar las causales, efectos y consecuencias que emergen con motivo del planteamiento del tema de investigación, además teniendo como punto base las deficiencias existentes en lo que respecta a beneficios que la ley laboral prescribe en favor de los trabajadores del régimen privado; Al respecto diremos que la legislación es un poco esquiva en este sentido, debido a que ésta no contempla la licencia por matrimonio para los trabajadores de esta actividad laboral; no obstante siendo un problema que se presenta muy a menudo en nuestro medio laboral, poco o nada se ha hecho por mejorar lo que podríamos llamar una deficiencia de la Ley. Es por ello que a través del tiempo y las nuevas generaciones con una mente futurista y con la intención de mejorar la realidad laboral en un sentido de igualdad y sin signos de discriminación de índole alguna, emprendemos este proyecto tendiente a mejorar o mejor dicho modificar el contexto de la ley y que se incluya dentro de ella este beneficio para el trabajador del sector privado, a fin de que acorde con la realidad y modernidad haya un goce de igualdad en la sociedad.

## **1.6. Objetivos:**

Proponer la modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado.

### **1.6.1. Objetivos Específicos:**

- a) Diagnosticar el estado actual de la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado.
- b) Identificar los factores influyentes en la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado.
- c) Diseñar la modificatoria del art. 12° del decreto legislativo 728 para Incorporar la licencia por matrimonio en el régimen laboral privado.
- d) Estimar los resultados que generará la aplicación de la modificatoria del art 12° del decreto legislativo 728 en la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado.

## **1.7. Hipótesis.**

La modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 aplicaría la licencia por matrimonio en el trabajador del régimen laboral privado.

### **1.8. Limitaciones:**

- a.** Carencia de antecedentes nacionales como locales, sobre investigaciones referente a licencia y permisos laborales.
- b.** Falta de disponibilidad de algunos profesionales de la muestra estudiada, debido al desinterés que demostraban.

## **II. MATERIAL Y METODO.**

### **2.1. Tipo y diseño de la investigación.**

#### **A. No experimental:**

La exploración no experimental consiste en observar los fenómenos que ocurren en su contexto real y natural, para analizarlos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 58)

#### **B. Exploratoria:**

La investigación exploratoria es la que se lleva a cabo en un objeto desconocido o poco estudiado, de modo que sus resultados componen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento. (Fidias, 2012, p.23)

**C. Descriptiva:**

Indagan en las diferencias de un fenómeno o un hecho individual o grupal, para instituir su estructura o comportamiento. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 59)

**D. Explicativa:**

La indagación explicativa se basa en establecer relaciones de causa y efecto que origina un fenómeno determinado. (Fidias, 2012, p.27)

**2.2. Escenario de estudio:**

Se ha elegido como escenario de estudio, Grupo de Profesionales Abogados Especialistas en el Derecho Laboral, ya que a través de ellos se puede adquirir información de gran notabilidad que ayudara a cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.

## 2.3. Caracterización de Sujetos:

### 2.3.1. Población:

La población está representada por la Comunidad Jurídica Laboralista suscritos en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

**Tabla N° 1: Población.**

<b>Comunidad Jurídica Laboralista</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Jueces Laboralistas	10	1%
Abogados Especialistas en Derecho Laboral	824	99%
<b>Total</b>	<b>834 personas</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración Propia.*

### 2.3.2. Muestra:

Formula: 
$$\frac{z^2 p q n}{e^2 (N-1) + z^2 p q}$$

**Z** = Nivel de confianza equivalente 95% = 1.96.

**P** = Probabilidad de aceptación que toma el valor de 0.15.

**Q** = Probabilidad de rechazo que toma el valor de 0.85.

**E** = error de estimación 0.05

**N** = 824

**Tabla N° 2: Muestra.**

#### Cuadro de resultado

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2 (0.15)(0.85)834}{(0.05)^2 (834 - 1) + (1.96)^2 (0.15)(0.85)} \\ n &= \frac{(3.8416) (0.1275)834}{(0.0025)(833) + (3.8416)(0.1275)} \\ n &= \frac{(0.489804) 834}{(2.0825) + (0.489804)} \\ n &= \frac{408.496536}{2.572304} \\ n &= \mathbf{159} \end{aligned}$$

La muestra es una representación significativa extraída de la población y constará de 159 personas entre las cuales estará conformada por: Jueces y Abogados Especialistas en Derecho Laboral.

### **2.3.3. Unidad de Estudio:**

Mi unidad de estudio es un Abogado Laboralista de la ciudad de Chiclayo.

## **2.4. Variables y Operacionalización.**

### **2.4.1. Variable Dependiente: La modificatoria del artículo 12 del decreto legislativo 728.**

El objetivo es implementar el derecho del trabajador del régimen laboral privado, a una licencia por matrimonio, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia. “Incorpórese en el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 728 el siguiente inciso: m) Licencia por matrimonio”.

### **2.4.2. Variable Independiente: Licencia por matrimonio.**

El trabajador tendrá derecho a licencia a cuenta del periodo vacacional en el caso de contraer matrimonio. Esta licencia se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día de la celebración del matrimonio.

### **2.4.3. Operacionalización:**

#### **Tabla N° 3: Operacionalización.**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / INSTRUMENTO
<b>INDEPENDIENTE:</b>  <b>LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 728.</b>	Se Incorpore en el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 728 el siguiente inciso: m) Licencia por matrimonio.	<b>Normativa</b>	- Decreto Legislativo N°728 - (N° 003- 97-TR - LPCL - Legislación comparada	ENCUESTA
		<b>Características</b>	- Contrato de trabajo. - Suspensión de contrato de trabajo. - Causal de trabajo.	
		<b>Intereses</b>	- Derechos laborales. - Trabajador del sector privado. - Continuidad laboral.	
<b>DEPENDIENTE:</b>  <b>LICENCIA POR MATRIMONIO</b>	El trabajador tendrá derecho a licencia a cuenta del periodo vacacional en el caso de contraer matrimonio. Esta licencia se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día de la celebración del matrimonio.	<b>Derecho de Licencia</b>	- Licencia de trabajo. - Licencia por matrimonio. - Derecho de igualdad.	ENCUESTA
		<b>Principios</b>	-Igualdad de oportunidades. - No Discriminación. - Carácter irrenunciable.	

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

### **2.5.1. Entrevista:**

Se realizó mediante la elaboración guía de preguntas para los entrevistados, y con la naturaleza de la información que se pretenda lograr, con poder de decisión en temas de licencia laborales de la misma que será dirigida a, Jueces y Abogados Especialista en Derecho Laboral a fin de conocer la viabilidad de nuestra propuesta.

### **2.5.2. Encuesta:**

Para conocer hechos relevantes con respecto a los indicadores, se desarrolló una encuesta, el mismo que nos ayudó a saber lo antes descrito, información que nos permitió desarrollar soluciones del problema materia de indagación.

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

En las operaciones de recolección de datos se desarrolló con los instrumentos y técnicas de orden. Se utilizaron el uso de nueva literatura y se aplicó también la pericia de indagación, fuentes de red electrónica, que permitió conocer contextos diferentes, y así mismo utilizando revistas y artículos de estudio científico confiable; para luego aplicar en la realización una selección rigurosa de las fuentes bibliográficas, así como el ordenamiento lógico de las ideas y la recopilación de información; en resumen, porque permite adquirir información jurídica –legal laboral sobre el tema de indagación.

## **2.7. Procedimiento de análisis de datos:**

Los resultados conseguidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes detallados serán resueltos mediante programas informáticos, como SPSS y Excel; para que los promedios o sumas se puedan presentarse en perfil de figuras, cuadros, gráficos o resúmenes.

## **2.8. Criterios éticos:**

### **2.8.1. Confidencialidad:**

Los investigadores se comprometen a salvaguardar la información proporcionada por las diferentes instituciones, utilizando correctamente para fines de investigación.

### **2.8.2. Justicia:**

La investigación tiende a ser justa por que el beneficio directo será a los trabajadores privados para poder concederle la licencia por casamiento, lo que favorecerá en una mejora de este derecho laboral en el estado peruano.

### **2.8.3. Consentimiento informado:**

Por medio de una explicación, se informó a los colaboradores sobre la encuesta que se iba a realizar y expresaron su consentimiento

### **2.8.4. Información:**

El propósito y la finalidad de la presente investigación, fue buscar su participación y me brinde su conocimiento jurídico.

## **2.9. Criterios de rigor científico:**

Dado la gran inquisición de información y la notabilidad de la investigación, se exploró que los datos posean un alto grado de confiabilidad de 95 % ( $z=1.96$ ) y el nivel de error que se considera es un valor de 5% ( $e = 0.05$ ), además, las fuentes secundarias de información están protegidas por lo que se indica en las partes de referencia bibliográfica.

### III. Reporte de Resultados.

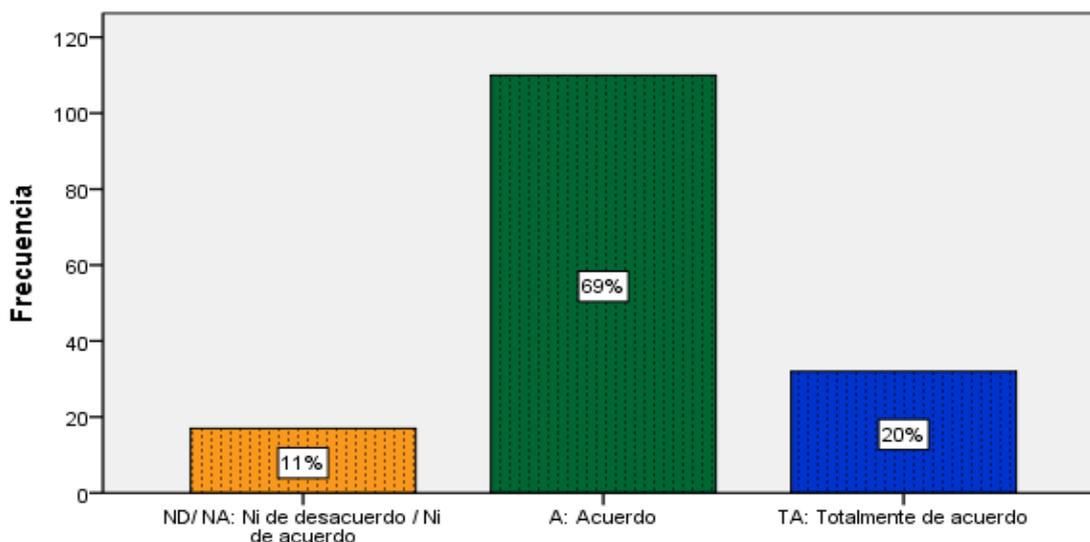
#### 3.1. Análisis y Discusión de los resultados:

##### 3.1.1. Análisis:

##### “Licencia por Matrimonio”

**Tabla N° 4: Usted Conoce, acerca del otorgamiento de las licencias dentro de los centros de trabajo.**

DESCRIPCION	FREC.	%
TD	0	0%
D	0	0%
ND/ NA	17	11%
A	110	69%
TA	32	20%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



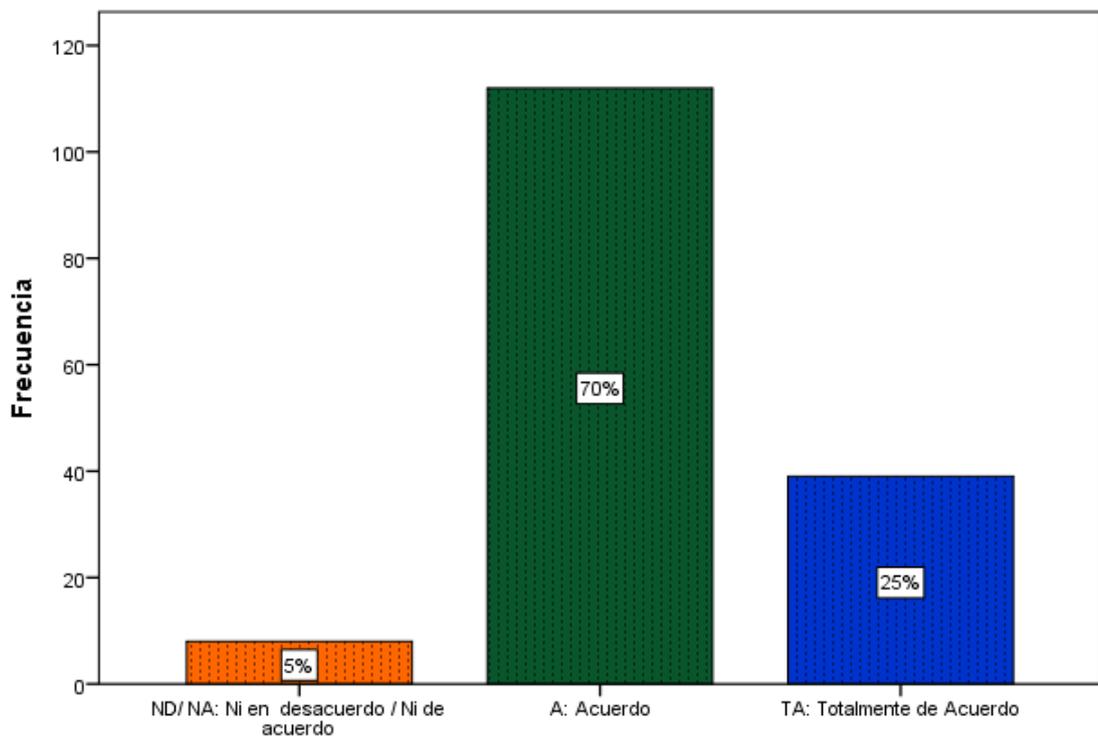
**Gráfico N° 1: Usted Conoce, acerca del otorgamiento de las licencias dentro de los centros de trabajo.**

*Fuente: Elaboración Propia*

De los resultados obtenidos a la pregunta, usted conoce acerca del otorgamiento de las licencias dentro de los centros de trabajo, se evidencia que el 11% no estaba en desacuerdo ni en acuerdo, y el 70% manifiesta que se encontraban de acuerdo, y el 19% se encontraban totalmente de acuerdo que conocía el otorgamiento de la licencia de trabajo en los centros laborales.

**Tabla N° 5: Cree usted, necesario se conceda licencia al trabajador con motivo de contraer matrimonio en el sector privado.**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
<b>TD</b>	0	0%
<b>D</b>	0	0%
<b>ND/ NA</b>	8	5%
<b>A</b>	118	70%
<b>TA</b>	39	25%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



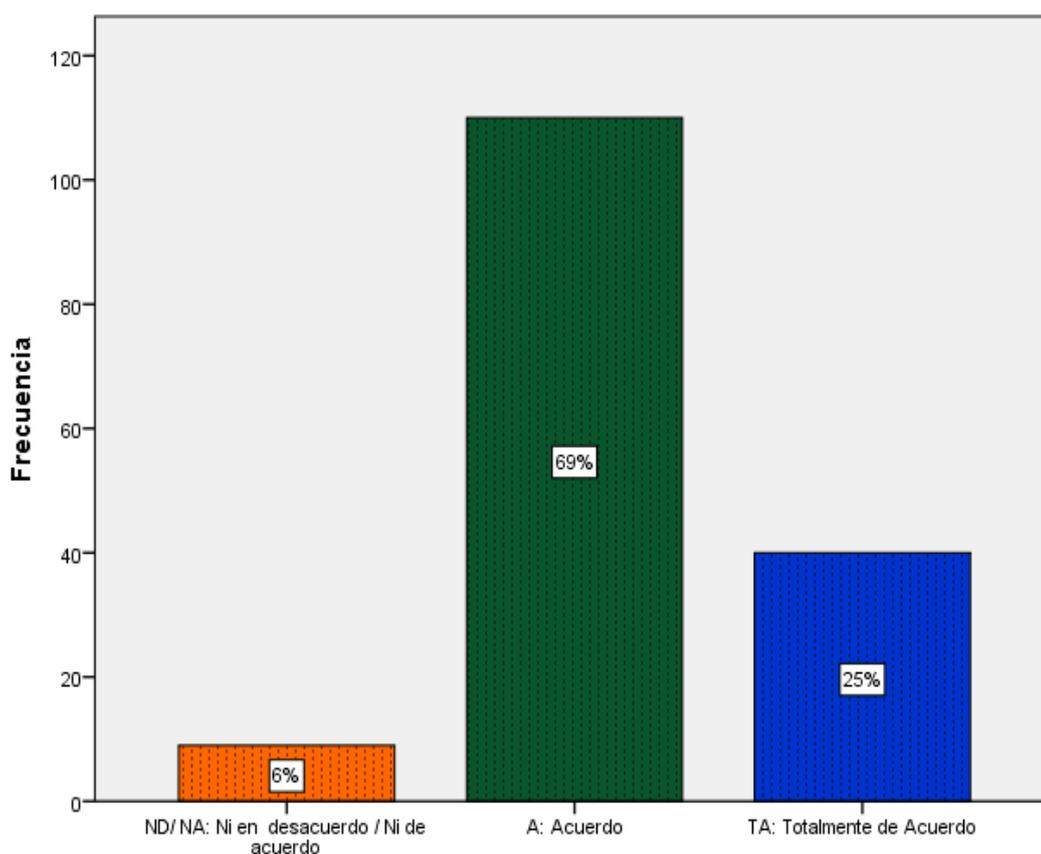
**Gráfico N° 2: Cree usted, necesario se conceda licencia al trabajador con motivo de contraer matrimonio en el sector privado.**

*Fuente: Elaboración Propia*

De la información resultante sobre la pregunta, cree usted necesario se conceda licencia al trabajador con motivo de contraer matrimonio en el sector privado, se evidencia que el 5% está en desacuerdo ni de acuerdo, mientras que el 70% está de acuerdo, y el 25% está totalmente de acuerdo que se conceda licencia por matrimonio en el sector privado.

**Tabla N° 6: Usted considera, necesario que se regule el derecho de licencia por matrimonio en el sector privado peruano.**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	%
TD	0	0%
D	0	0%
ND/NA	9	6%
A	110	69%
TA	40	25%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



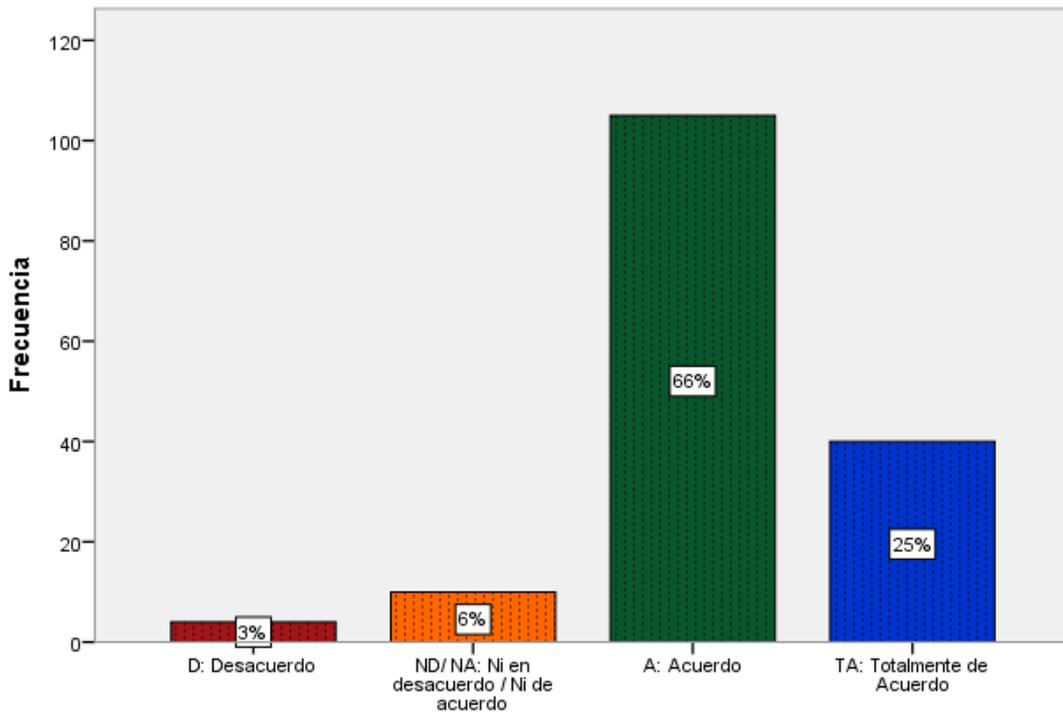
**Gráfico N° 3: Usted considera, necesario que se regule el derecho de licencia por matrimonio en el sector privado peruano.**

*Fuente: Elaboración Propia*

De la indagación proveniente sobre la pregunta, usted considera necesario que se regule el derecho de licencia por matrimonio en el sector privado peruano, se evidencia que el 6% se encontraba ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 69% manifestó que estaba de acuerdo, y el 25% que se encontraba totalmente de acuerdo que se regule el derecho de licencia por matrimonio en el ámbito privado.

**Tabla N° 7: Considera usted, que cuando un trabajador del sector privado contrae matrimonio, se le debe otorgar licencia a cuenta del período vacacional.**

DESCRIPCION	FREC.	%
<b>TD</b>	0	0%
<b>D</b>	4	3%
<b>ND/ NA</b>	10	6%
<b>A</b>	115	66%
<b>TA</b>	40	25%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



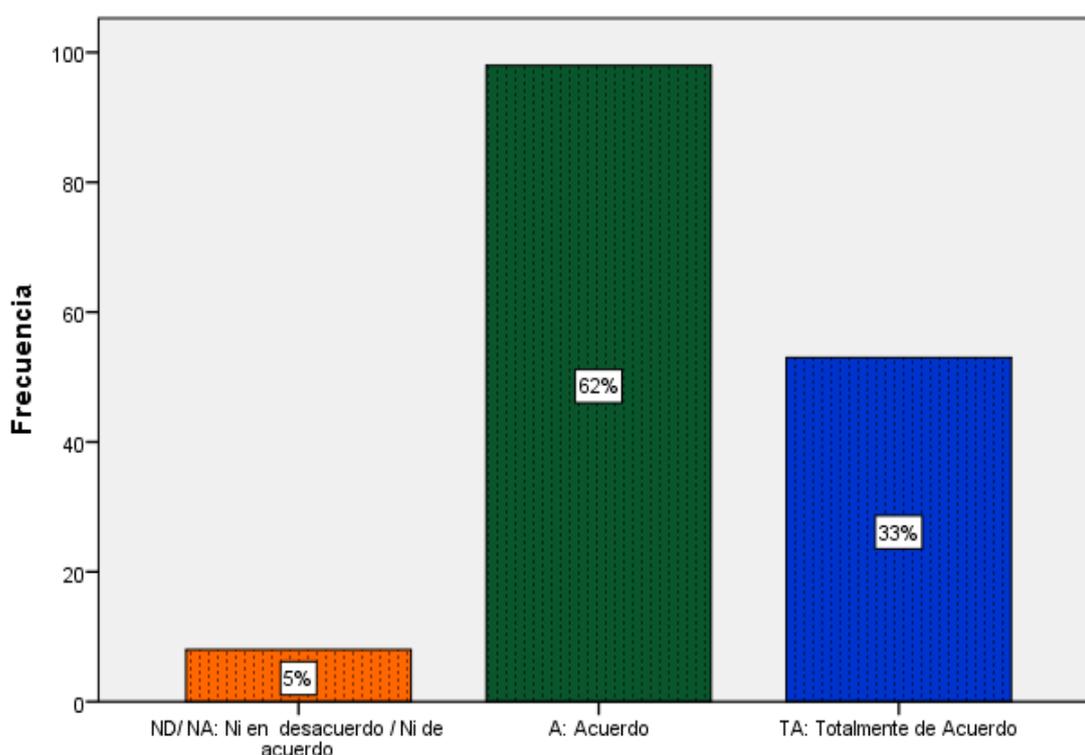
**Gráfico N° 4: Considera usted, que cuando un trabajador del sector privado contrae matrimonio, se le debe otorgar licencia a cuenta del período vacacional.**

*Fuente: Elaboración Propia*

De los resultados obtenidos a la pregunta, consideran que cuando un trabajador del sector privado contrae matrimonio, se le debe otorgar licencia a cuenta del periodo vacacional: el 3 % manifiesta que está en desacuerdo, mientras el 6% ni está en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado 66% está de acuerdo, y el 25 % está totalmente de acuerdo. El porcentaje adquirido se muestra que el criterio de los profesionales encuestados apunta un criterio razonable para el trabajador del sector privado que la ley conceda 3 días de licencia por matrimonio.

**Tabla N° 8: Considera Usted, necesario que un trabajador al contraer matrimonio, se le conceda licencia remunerada, debido a la solemnidad y significación de este acto.**

DESCRIPCION	FREC.	%
TD	0	0%
D	0	0%
ND/ NA	8	5%
A	98	62%
TA	53	33%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 5: Considera Usted, necesario que un trabajador al contraer matrimonio, se le conceda licencia remunerada, debido a la solemnidad y significación de este acto.**

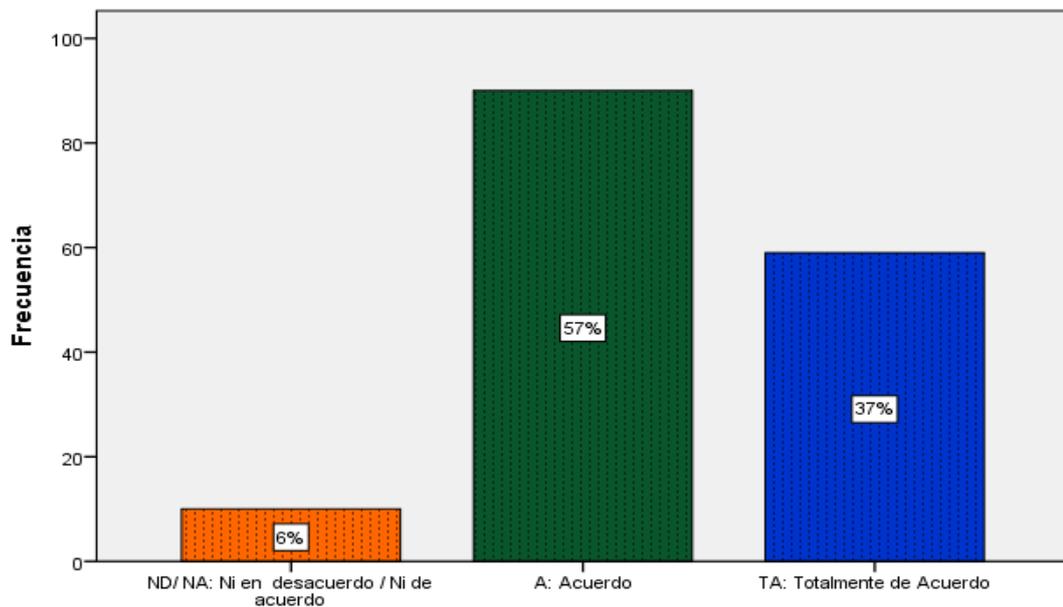
*Fuente: Elaboración Propia*

Según los datos obtenidos de la pregunta, considera usted necesario que un trabajador al contraer matrimonio se le conceda licencia remunerada, se evidenció que el 5% de los encuestados manifestó que ni estaba en desacuerdo ni de acuerdo, el 62% manifestó que estaba de acuerdo, y el 33% estaba totalmente de acuerdo se le conceda licencia remunerada, debido a la solemnidad y significación de este acto.

**“La Modificatoria del Artículo 12° del Decreto Legislativo 728”**

**Tabla N° 9: Piensa usted que, al no establecerse en el régimen laboral privado, el derecho de licencia por matrimonio, Como sí lo es para el sector público, se estaría vulnerando el derecho de igualdad.**

DESCRIPCION	FREC.	%
TD	0	0%
D	0	0%
ND/ NA	10	6%
A	90	57%
TA	59	37%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



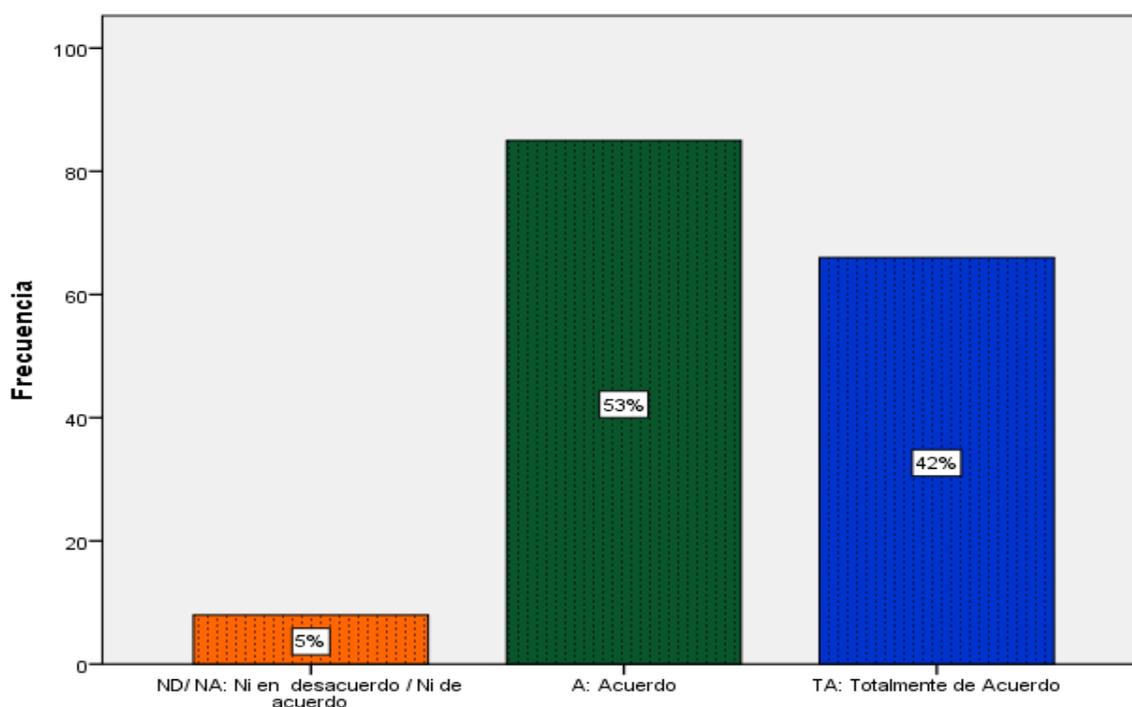
**Gráfico N° 6: Piensa usted que, al no establecerse en el régimen laboral privado, el derecho de licencia por matrimonio, Como sí lo es para el sector público, se estaría vulnerando el derecho de igualdad.**

*Fuente: Elaboración Propia.*

Según la información obtenida de la pregunta enunciada; [piensa usted que al no establecerse en el sector de la actividad privada, el derecho de licencia por matrimonio, como sí lo es para el sector público, se estaría vulnerando el derecho de igualdad], se obtuvo los siguientes resultados: el 6% manifestó que no estaba ni en desacuerdo ni de acuerdo, mientras el 57% declaró que estaba de acuerdo, y el 37% los encuestados estaba totalmente de acuerdo que si vulnera el derecho constitucional de igualdad.

**Tabla N° 10: Usted considera, discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los trabajadores del sector privado no.**

DESCRIPCION	FREC.	%
TD	0	0%
D	0	0%
ND/ NA	8	5%
A	85	53%
TA	66	42%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



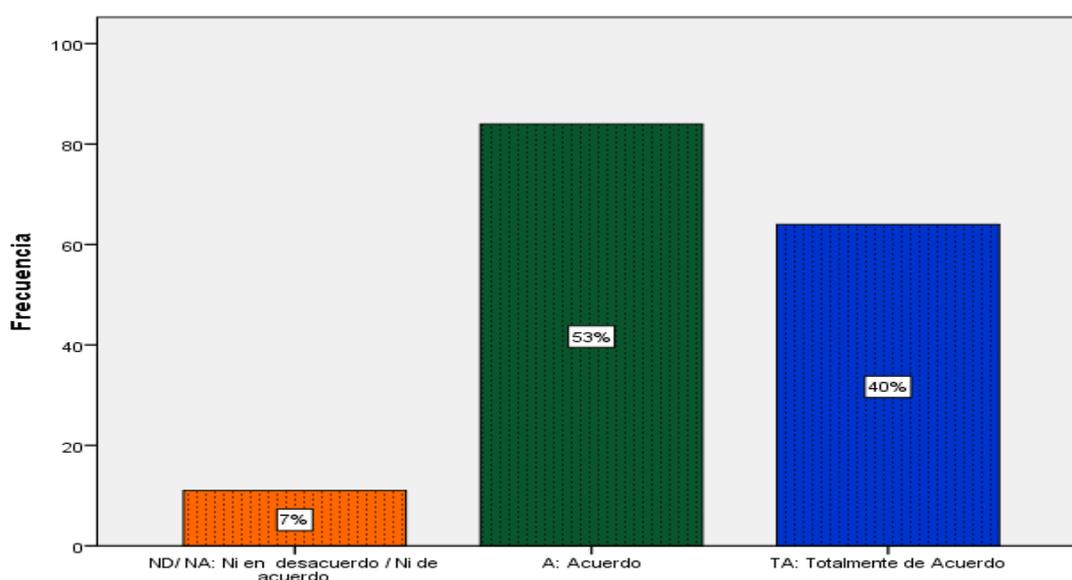
**Gráfico N° 7: Usted considera, discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los trabajadores del sector privado no.**

*Fuente: Elaboración Propia.*

Según la información obtenida de la pregunta expresada; (usted considera discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los servidores de la actividad privada no), se consiguió los siguientes resultados: el 5% mostró que no estaba ni en desacuerdo ni de acuerdo, mientras el 57% emitió que estaba de acuerdo, y el 37% los encuestados estaba totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 11: Considera usted, que el derecho de licencia por matrimonio termina siendo causal de suspensión del contrato de trabajo, como un beneficio fundamental para los trabajadores del sector privado**

DESCRIPCION	FREC.	%
TD	0	0%
D	0	0%
ND/ NA	11	7%
A	84	53%
TA	64	40%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



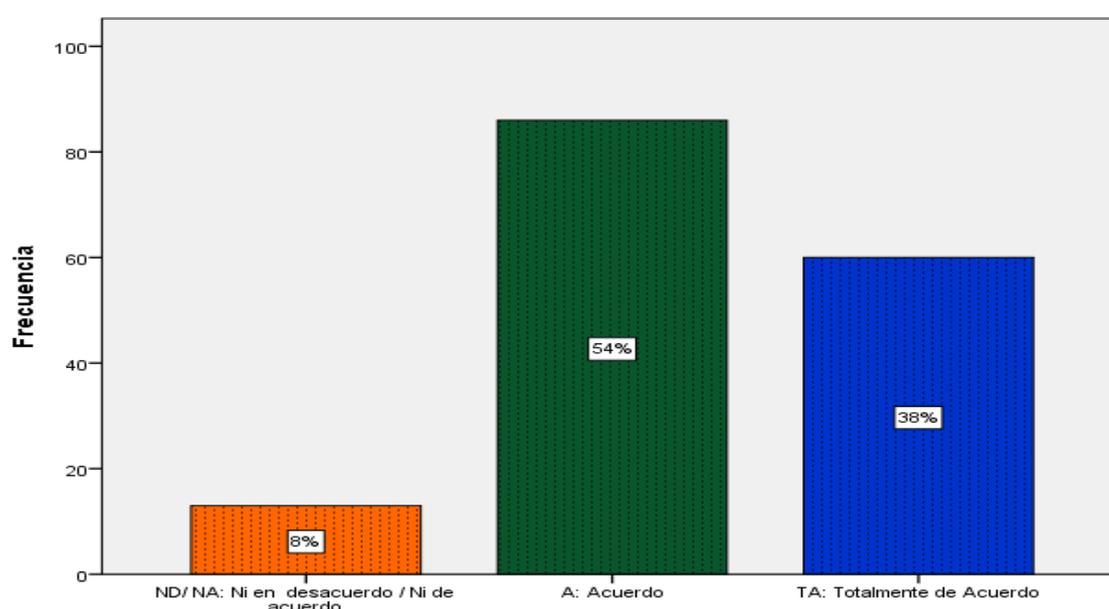
**Gráfico N° 8: Considera usted, que el derecho de licencia por matrimonio termina siendo causal de suspensión del contrato de trabajo, como un beneficio fundamental para los trabajadores del sector privado.**

*Fuente: Elaboración Propia.*

De los resultados obtenidos de la pregunta, considera usted que el derecho licencia por matrimonio termina siendo causal de suspensión del contrato de trabajo, el 7% estaba ni en desacuerdo ni de acuerdo, mientras 53% declaró que estaba de acuerdo, y el 38% manifestó que estaba totalmente de acuerdo. De los porcentajes obtenidos de la pregunta se evidencia un beneficio muy fundamental para los trabajadores licencia por matrimonio como causal de suspensión de contrato de trabajo en el régimen privado.

**Tabla N° 12: Usted considera, que en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio.**

DESCRIPCION	FREC.	%
TD	0	0%
D	0	0%
ND/ NA	13	8%
A	86	54%
TA	60	38%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



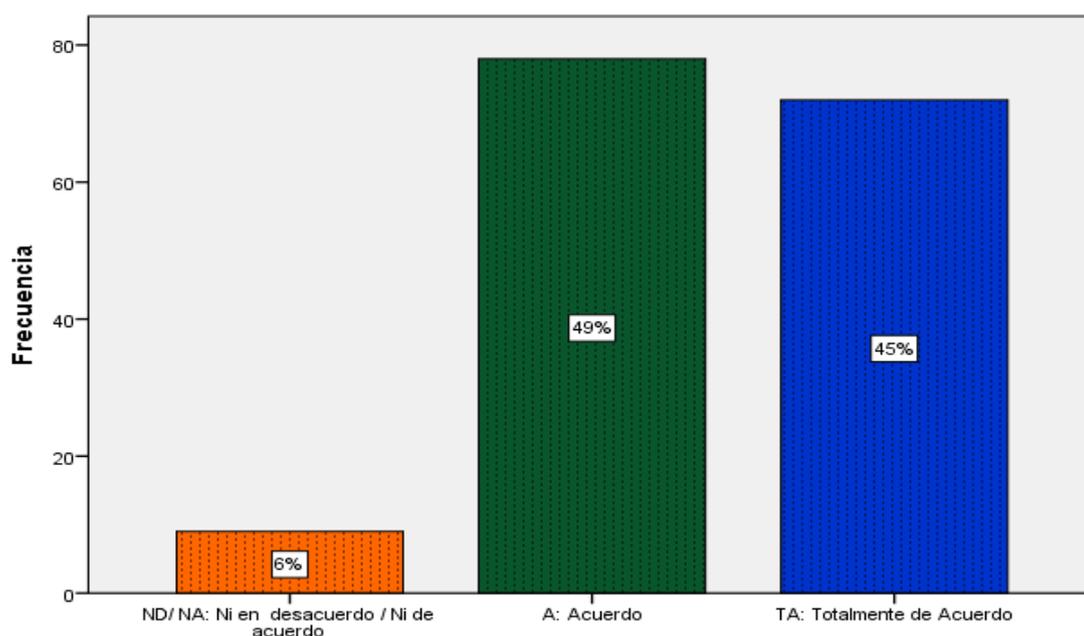
**Tabla N° 9: Usted considera, que en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio.**

*Fuente: Elaboración Propia.*

Según la información obtenida a la pregunta, usted considera que en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad laboral, debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio, el 8% estaba ni en desacuerdo ni de acuerdo, mientras 54% manifestó que estaba de acuerdo, y el 38% arribó que estaba totalmente de acuerdo. De los porcentajes conseguidos se evidencia una fiabilidad muy importante que debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio en el decreto legislativo 728.

**Tabla N° 13: Apoyaría usted un proyecto de ley que conceda el derecho de licencia por matrimonio trabajadores del régimen privado.**

DESCRIPCION	FREC.	PORCENTAJE
TD	0	0%
D	0	0%
ND/ NA	10	6%
A	78	49%
TA	71	45%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



**Gráfico N° 10: Apoyaría usted un proyecto de ley que conceda el derecho de licencia por matrimonio trabajadores del régimen privado.**

*Fuente: Elaboración Propia.*

De los resultados alcanzados de la pregunta enunciada, apoyaría usted un proyecto de ley que conceda el derecho de licencia por matrimonio trabajadores del régimen privado, el 6% estaba ni de desacuerdo ni de acuerdo, mientras 49% manifestó que estaba de acuerdo, y el 45% arribó que estaba totalmente de acuerdo. De los porcentajes logrados de la pregunta se evidencia la sustentabilidad de la propuesta de ley que se conceda el derecho de licencia por matrimonio a los trabajadores de la actividad privada, lo que permite que se regule este proyecto en la legislación laboral privada.

### 3.1.2. Discusión de resultados.

De acuerdo con los datos obtenidos, como resultado de la encuesta planteada a los diferentes profesionales especializados en derecho laboral que participaron en ésta, mediante el cuestionario de preguntas que se realizó con la finalidad de determinar de qué manera se debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio en el D. Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nosotros somos de la idea de su modificación; así pues, se evidencia que el 8% manifestó que no estaba ni en desacuerdo ni de acuerdo, (un desconocimiento total). mientras que el 54% manifestó que estaba de acuerdo, y el 38% arribó que estaba totalmente de acuerdo en que se debería contemplar el beneficio de licencia por matrimonio dentro de este contexto legal, de acuerdo a los resultados obtenidos, el logro del objetivo general es: “Proponer la modificatoria del art. 12° del Decreto Legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado”; por tanto este proyecto ha sido muy satisfactorio para el desarrollo de la presente investigación, ya que como lo demuestran los resultados logrados ha cumplido un objetivo, pudiendo observarse que existe, veracidad y sustentabilidad frente al objetivo manifestado, y así poder incorporar la licencia por matrimonio en el régimen privado laboral, ya que si bien cierto, y como ha quedado demostrado a lo largo de la investigación, que el trabajador del régimen privado no cuenta con la respectiva licencia por matrimonio, mientras que los trabajadores del régimen público laboral si cuentan con este derecho; ahora bien, existiendo probada desigualdad, y que innegablemente la legislación o mejor dicho los legisladores son hasta la actualidad mudos testigos de este desfavorable acto discriminatorio, debido a que siendo un derecho del que gozan los trabajadores estatales, este derecho está muy distante de ser alcanzando por el trabajador del actividad privada. Lo que se contrasta con lo expresado por Lozano (2016), en su tesis titulada, Licencia por matrimonio para el trabajador del sector privado, arribó en su conclusión: “La igualdad jurídica es un derecho consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de

Derechos Humanos, sin embargo en el Ecuador se vulnera este derecho en perjuicio de los trabajadores del sector privado, puesto que el poder legislativo se ha preocupado únicamente en conceder licencia por matrimonio para los servidores públicos, configurándose de esta manera una marcada discriminación”. (pag.66); según queda ya citado por el autor, vemos la realidad que se refleja en el ámbito internacional y no somos ajenos a esta problemática; indudablemente visto desde una óptica general es necesario proponer la modificación de la ley a fin de que, en el más breve plazo, se tome las medidas pertinentes y así se pueda resarcir este perjuicio que instintivamente se le viene ocasionando al trabajador del sector privado en nuestro medio.

De acuerdo al primer objetivo específico, “diagnosticar el estado actual de la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado”; Este objetivo fue verificado en la tabla N° 10, que establece la siguiente interrogante: ¿usted considera, discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los trabajadores del sector privado no?, se evidencio que el 5% estaba ni en desacuerdo ni de acuerdo, mientras el 57% admitió que estaba de acuerdo, y el 37 % de los encuestados que estaba totalmente de acuerdo, que es discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los trabajadores del sector privado no. En tanto el resultado obtenido en la investigación de campo nos señala la diferencia existente entre ambos regímenes. Pues bien, en este mismo orden de cosas encontramos que a pesar de todo el régimen privado, desproporcionadamente no ha sido favorecido por la ley con este beneficio; asimismo el sector laboral Estatal, tampoco las lleva todas bien, porque a pesar que la norma permite la interrupción del contrato de trabajo, al conceder la licencia para que el trabajador de este sector al contraer matrimonio goce de este permiso no está sujeto a una remuneración propia, sino que es concedida a expensas del periodo vacacional. Sería lo más lógico que este beneficio tenga nombre propio, es decir que su alcance este protegido con el pago por la patronal, a pesar de que se interrumpa el contrato de trabajo.

Con respecto al segundo objetivo específico, “Identificar los factores influyentes en la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado”; este objetivo fue cotejado con la tabla n° 5 que establece la siguiente interrogante: ¿cree usted, necesario se conceda licencia al trabajador con motivo de contraer matrimonio en el sector privado?, se evidencio que el 5% de los encuestados no opinaron, mientras 70% y 25 % estaban de (acuerdo) y la otra parte de los encuestados manifestaron que estaban (totalmente de acuerdo) , dándonos un resultado muy importante para el trabajador del sector privado que se le conceda la licencia por matrimonio, ya que el matrimonio es un hecho importantísimo en su vida que debe ser atendido por el trabajador dado la trascendencia que reviste en su futuro Naturalmente; que el Matrimonio siendo la Institución más antigua del mundo entonces, como tal es un acto de mucha eficacia, claro está que al contraer matrimonio una pareja, el objetivo es hacer partícipe a familiares, amigos, allegados y por supuesto hasta los patrones y compañeros de trabajo, en un evento social, donde sin duda alguna resalta el aspecto moral, social y espiritual; es por eso que un acto de esta naturaleza no se realiza en un simple momento, no, las personas necesitan de un espacio de tiempo prudencial mediante el cual ordenan sus cosas al realizar este cometido familiar, motivo por el cual es sumamente importante contar con el permiso respectivo, pero que este cuente con el amparo legal pertinente. Según Hernández (2015) en su trabajo titulado: El matrimonio en la legislación laboral ecuatoriana, manifestó en su conclusión: “La celebración del matrimonio es un hecho de fuerza mayor que debe ser atendido por el trabajador y la trabajadora en persona, por la trascendencia que reviste en su vida futura” (p.72); sin duda alguna, el factor influyente es el “El Matrimonio” que forma parte de un hecho connotado en la vida personal y familiar del trabajador. Se espera que la licencia por matrimonio, aplicado al régimen privado, destierre definitivamente el estado de desigualdad existente en nuestra legislación laboral. Entonces ya sabemos que los factores que influyen en la necesidad de contar con la Licencia para el matrimonio para los trabajadores y

trabajadoras del sector Privado estos serían: Matrimonio como Institución.- Matrimonio como Acto Religioso y de carácter Moral y Matrimonio como la organización Social, de la que se desprende otros factores secundarios pero de remarcada importancia en la vida, y que hacen necesaria la obtención de la Licencia por matrimonio para los trabajadores y trabajadoras del régimen laboral privado.

Con respecto al tercer objetivo específico: “Diseñar la modificatoria del art. 12° del D. Legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio en el régimen laboral privado”, En función del objetivo planteado, el presente cuestionario fue hecho con la intención de proponer que los especialistas en derecho laboral que contribuyeron en el presente cuestionario de preguntas, y aporten con la solución más apropiada de esta problemática, es por eso que se realizó la interrogante; ¿Apoyaría usted un proyecto de ley que conceda el derecho de licencia por matrimonio a trabajadores del régimen privado?, entonces se evidenció un resultado de 49% que está de acuerdo, y también 45% manifestó que estaba totalmente de acuerdo; reflejando así un resultado bastante viable para diseñar la propuesta legislativa a fin de que se le conceda el derecho de licencia por matrimonio para los trabajadores del sector laboral privado. Según lo propuesto, en nuestra iniciativa legislativa hemos tenido en cuenta los siguientes supuestos facticos: “El trabajador se le otorgara el derecho a licencia a cuenta del periodo de vacaciones en el caso de contraer matrimonio. Esta misma licencia se podrá utilizarse, a elección de la parte interesada, el día del acto de celebración de matrimonio”. Lo que se contrasta con lo expresado por Villanueva (2018), quien detalla en su objetivo de estudio: “Diseñar los componentes necesarios para la elaboración de un anteproyecto de ley reformativa al Código del Trabajo, que permita al trabajador privado obtener licencia por matrimonio y así equilibrar el derecho de ambos sectores, a fin de no violentar el derecho de igualdad ante la ley” (p.5), lo que equivale a modificación expresa de la ley.

“Estimar los resultados que generará la aplicación de la modificatoria del art. 12° del decreto legislativo 728 en la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado”. A lo largo del estudio realizado, de los valores hallados, de los comentarios obtenidos, de las opiniones diversas de profesionales entendidos en el derecho laboral, encontramos que en realidad abundan ideas y alternativas para poder presentar un proyecto de ley tendiente a perfeccionar la calidad de vida de los empleados del sector privado, es decir que las iniciativas son varias, solo falta la voluntad del ente legislativo que desee apoyar en la realización de la modificación de la ley y así encaminar la perennización de lo que vendría a ser un logro de mucha trascendencia en uno de los sectores bastante olvidado por la legislación; a decir verdad si hay voluntad de querer hacer las cosas de distinta manera en favor del trabajador, esta voluntad muchas veces nos damos cuenta que es encaminada a favorecer a determinados grupos, mas no se trabaja con la idea de beneficiar al sector en general. Creo que con un poco de buena voluntad e iniciativa de parte de los interesados en trabajar en bien de la masa trabajadora menos protegida y poco privilegiada, se tendrá que obligar al aparato legislativo a fin de que le ponga atención, empeño y dedicación al anhelo de trabajadores que no son considerados como los impulsores del desarrollo, sino como los entes mecánicos que solo deben producir y nada más. Uno de los objetivos ideales, de los que se espera su pronta aprobación mediante el trabajo legislativo es la Licencia por el Matrimonio para el Trabajador y trabajadoras en el Régimen Laboral Privado; beneficio del que no gozan los trabajadores de este régimen laboral, a instancias del trabajador del sector estatal para el que si esta normado a través de la ley que regula su condición de trabajador para ese sistema. Naturalmente, es uno de los tantos beneficios en los que plasmando desigualdad con el sector Publico, los trabajadores del sector privado no han sido incorporados en la ley a efecto de poder asumir este derecho; no obstante que siendo el matrimonio una institución que alberga la primacía del amparo constitucional de poco ha servido, y sigue en el compás de espera indeterminado. Es por esta razón que urge a través de este proyecto

de carácter legislativo por decirlo así, que, al levantar nuestra voz en amparo de la clase trabajadora del sector privado, para que consideren de una vez por todos a través de la modificación de la ley, y se conceda el derecho que se persigue al más breve plazo.

### **3.2. Propuesta de ley:**

#### **PROYECTO DE LEY**

#### **FORMULA LEGAL**

“LEY QUE MODIFICA EL ART. 12° DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 PARA INCORPORAR LA LICENCIA POR MATRIMONIO PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”.

#### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

Desde la declaración de los Derechos del trabajo en el Estado Peruano se ha evidenciado un trato desigual entre los Regímenes (PÚBLICO - PRIVADO), ya que los primeros siempre han gozado de beneficios como permisos y licencias, que no gozan los trabajadores del régimen laboral privado. Efectivamente, entre estas licencias se encuentra la “licencia por matrimonio”, misma que obedece a una necesidad que trasciende el orden legal y humano, ya que no se puede exigir a un trabajador que el día de su matrimonio asista al trabajo, ya que ciertamente, la celebración del matrimonio es una de las instituciones primordiales de familia, y un acto de trascendencia en la vida del ser humano, y por ende debe ser atendido personalmente por el contrayente. Es

por esta razón, de manera ilegal e injusta se ha privado al trabajador del régimen laboral privado de esta licencia, sin considerar que sus necesidades emocionales y afectivas son iguales al del trabajador del sector estatal, lo que vulnera el derecho y principio de igualdad ante la ley; Que, la Constitución Política del Estado Peruano en su Art. 2°, inciso 2.- exhibe que todas las personas somos iguales y gozaran de los mismo derechos y deberes, oportunidades sin discriminación, el gran deber de estado peruano es avalar el deleite de los derechos reconocidos en nuestra constitución, como base del bienestar social y un medio de realización de la persona, ya que todos los trabajadores deben ser tratados de la misma manera.

Definitivamente, es preciso que el objetivo propuesto de modificar la ley, permita a los trabajadores del sector privado, brindarle lo necesario que se le conceda el derecho de licencia por matrimonio, y de esta manera se ponga fin a un estado de desigualdad.

**Artículo 1° . - Objeto de la ley:**

La presente ley tiene como objetivo implementar el derecho del trabajador del régimen laboral privado, a una licencia por matrimonio.

**Artículo 2° . - Incorpórese en el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 728 el siguiente inciso: m) Licencia por matrimonio.**

El trabajador tendrá derecho a licencia a cuenta del periodo vacacional en el caso de contraer matrimonio. Esta licencia se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día de la celebración del matrimonio.

### **Artículo 3° . - de la comunicación al empleador.**

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con 30 días de anticipación y presentar dentro de los quince días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del servicio de Registro civil e identificación (RENIEC).

## **II. ANALISIS COSTO BENEFICIO.**

El proyecto de ley, no generará ni exigirá gasto alguno al erario nacional, ya que busca unir a la familia siendo la primera forma de organización social, el matrimonio es la base legal de la familia, ya que toma las relaciones conyugales como base de la unidad familiar.

## **III. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL.**

Este proyecto busca implementar, el derecho del trabajador de la actividad privada, a una ley que otorgue el derecho licencia por contraer matrimonio, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia. Por otro lado, este proyecto de ley no contraviene ninguna norma constitucional.

### **3.3. Consideraciones finales**

#### **3.1.2. Conclusiones.**

En esta tesis se propone la modificación del art. 12° del decreto legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado, a fin de garantizar el derecho al trabajo e igualdad ante la ley, para que se permita a los trabajadores del sector privado peruano gozar de licencia por matrimonio, a fin de promover y fortificar el desarrollo familiar.

Actualmente, la licencia por matrimonio en el Perú, solamente se les otorga a los servidores públicos, mientras que a los trabajadores del régimen privado, no les alcanza este derecho, obviamente quedando relegados al desamparo legal, creándose así brechas de una marcada desigualdad y discriminación laboral.

Ya lo hemos dicho, el matrimonio es una institución de la que emanan diferentes aspectos influyentes como son: aspecto moral, social, político y legal, constituye pues un hecho importante en la vida personal y familiar de los trabajadores, aunque la normativa previo análisis de la presente investigación demuestra lo contrario, desde luego que definitivamente otorga un marcado privilegio al sector público, entre ellos el beneficio de la licencia por matrimonio, creando de esta manera un estado de desigualdad entre uno y otros.

Es necesario que, al régimen laboral privado, sea incorporado a la normativa jurídico-legal mediante una disposición que “conceda el derecho de licencia por matrimonio”, para de esta forma hacer efectivo el principio de igualdad constitucional, según lo prescribe y establece nuestro Ordenamiento Constitucional.

### **3.1.2. Recomendaciones.**

Que, en la legislación laboral peruana, al efectuar un análisis completo de lo que a las licencias laborales se refiere y de las que gozan los trabajadores estatales, versus los beneficios similares de los que perciben los trabajadores sector privado, llegamos a la conclusión de que a fin de establecer un nuevo sistema de igualdad laboral para estos regímenes, es muy necesario y en forma urgente modificar en parte la ley laboral, e insertar la propuesta de inclusión del beneficio urgente propuesto.

Así tenemos que después de haber examinado concienzudamente el contenido completo del proyecto, naturalmente somos de la opinión que a la brevedad posible se presente el presente proyecto modificatorio al poder Legislativo a fin que de acuerdo a sus atribuciones, proceda a proponerlo en la comisión respectiva para su debate, su análisis, aprobación y consecutivamente su pronta promulgación correspondiente, bajo las consideraciones que versan en este proyecto.

## REFERENCIAS

- Arévalo, V. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C.
- Anacleto, G. (2012). Manual de Derecho del Trabajo, Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Azabache, T. Y Barboza, H. (2017). El Plazo de la Licencia por Paternidad y la Igualdad Como Derecho Fundamental. (Tesis para Obtener el título Profesional de Abogado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo - Perú.
- Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. U.N.L.P. Recuperado de:[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Boza Pró, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cáceres, V. (2017). La Aprobación de la Unión Civil y la Vulneración del Derecho a la Igualdad y no Discriminación de Acuerdo a la Percepción de la Comunidad LGBTI, Perú – 2017. (Tesis para optar el título Profesional de Abogado). Nuevo Chimbote – Perú.
- Castillo, G & Feria, V. (2014).Jurisprudencia en materia laboral. Recopilación de las principales jurisprudencia en materia laboral. Lima, Perú: ECB Ediciones S.A.C.

Calderón, G. (2017). La Necesidad de Ampliar el Período de la Licencia Para la Adaptación Post Parto Para el Padre. (Tesis para Optar Título de Abogado). Universidad Rafael Landívar. Asunción – Guatemala.

Cervantes, B. (2018). Reconocimiento legal del matrimonio católico por el derecho civil peruano. Universidad Católica San Pablo. Arequipa –Perú.

Caman, M. (2018). El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia. (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Piura - Perú.

Cisneros, S. (2018). El Derecho a los Permisos y Licencias Laborales y su Armonización con el Poder de Dirección del Empleador. (Tesis para Optar Título de Abogado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo – Perú.

Código Civil. D. Leg. 295. [c.c]. 1984.

Constitución Política del Perú [Const.] 1993.

Cornejo, C. (1998). Derecho de Familia Peruano. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Decreto Legislativo N° 276° - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - D.S. N° 005-90-PCM.

DUDH (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Fidias, G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6° Edición. Caracas; Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

- Floresgómez, G y Carvajal, M. (2013). *Nociones de Derecho*. México. Editorial Porrúa.
- Garcés, L. (2014). *Permiso remunerado para el trabajador que tenga bajo su cuidado, tutela o protección un menor que padezca de alguna incapacidad médica*, (Tesis para Optar Título de Abogado). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Santa Domingo – Ecuador.
- García, E. (2014). *Análisis del Reconocimiento de la Licencia por Paternidad Remunerada en Costa Rica Dentro del Código de Trabajo*. (Tesis de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica. San José – Costa Rica.
- Gonzales, R. (2013). *Modalidades de contratación laboral*. Lima, Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Grisolia, J. (2012). *“Manual de Derecho Laboral”*. Editorial Abeledo Perrot. Primera edición. Buenos Aires.
- Guerrero, F. (2011). *Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo*. Bogotá, Colombia: Leyer.
- Gutiérrez, C. (2015). *El matrimonio y los adolescentes ante sus derechos constitucionales*. Universidad Regional Autónoma De Los Andes “UNIANDES”. Ambato – Ecuador.
- Haro, C. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Perú: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.

- Hernández, R. (2015). El matrimonio y la unión de hecho en la legislación laboral ecuatoriana. (Tesis para Optar Grado Académico de Magister en Derecho Laboral). Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”. Quevedo – Ecuador.
- Herembas, P. (2018). El derecho de vacaciones en el sector público y privado. (Tesis para optar el grado abogado). Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”. Ibarra – Ecuador.
- Izurieta, A. (2017). La licencia por paternidad y maternidad en el Ecuador. (Tesis para Obtener el título Profesional de Abogada). Universidad de las Américas. Ecuador.
- Landa, A. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Revista de Derecho. THEMIS* 65. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/10870/11375>
- Lozano, C. (2016). Licencia por Matrimonio Para el Trabajador del Sector Privado. (Tesis para Optar Título de Abogada). Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Santo Domingo – Ecuador.
- Neves, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (2° ed.) Lima, Perú: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mantilla, Q. (2018). El matrimonio civil en sede notarial. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador.
- Medina, D. (2017). Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016. (Tesis para Obtener el título Profesional de Abogado). Universidad Cesar Vallejo. Lima –Perú.

- Medina, S. (2015). La licencia por accidente o enfermedad grave del cónyuge, conviviente en unión de hecho, padres e hijos menores de dieciocho años. (Tesis para optar el título de abogada). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato – Ecuador.
- Mendoza, R. (2016). La Licencia por fallecimiento de familiares. Regulación en los regímenes laborales públicos y ausencia en el régimen laboral privado. *Administración pública & control* n° 31.
- Pacheco, L. (2010). El derecho a los permisos laborales: el progreso en el respeto a la dignidad humana del trabajador: Comentario a la STC Exp. N° 02168-2008-PA/TC. Artículo de la Universidad de Piura. (26), 211-220.
- Peralta, C. (2017). Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016. (Tesis para obtener el grado de abogada). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa – Perú.
- Pfuro, T. (2017). La falta de definición del adulterio como causal de divorcio en el código civil peruano. Universidad Andina del Cusco. Puerto Maldonado – Perú.
- Pineda, B. (2017). Proponer un Artículo Innumerado a Continuación del art. 152 Código de Trabajo, a Fin de Establecer un Permiso Laboral Dentro del Ámbito Privado que Garantice el Derecho a la Salud y Cuidado del Núcleo Familiar, Como Medio para Garantizar el Principio de Igualdad. (Tesis para Optar Título de Abogada). Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”. Santa Domingo – Ecuador.

- Recalde, M. (2014). La Licencia por Duelo y el Derecho a la Salud Mental de los Trabajadores. Universidad Regional Autónoma de los Andes. (Tesis para Optar Título de Abogada) “UNIANDES”. Ambato – Ecuador.
- Sierra, R. (2017). El matrimonio de menores de edad y el otorgamiento de la autorización judicial por el juez de familia. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú.
- Silva, C. (2017). Discriminación en derechos laborales del régimen público y privado en los trabajadores de EsSalud a partir de 2005”. (Tesis para optar el grado de maestro en derecho de trabajo y de la seguridad social). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque – Perú.
- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). D.S. N° 003-97-TR.
- Torres, T. (2015). El derecho a la salud y la normativa laboral ecuatoriana. (Tesis para Optar Título de Abogado). Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Ambato – Ecuador.
- Toyama, M. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- Toyama, M & Vinatea, R. (2013). Guía Laboral. Lima. Perú. El Búho E.I.R.L.
- Treviño, P. (2017). Derecho familiar. Ciudad de México: IURE Editores.

- Valverde, E. (2016). La Licencia con Remuneración, y la Necesidad de Modificar el Artículo 38 Literal B del Reglamento de la LOSEP. (Tesis para obtener título de abogada). Universidad Nacional De Loja - Ecuador.
- Verano, S. (2016). Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos. (Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Versi, R. (2011). Tratado de Derecho de Familia. Matrimonio y uniones estables. Tomo II. Lima, Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Villanueva, J. (2018). Licencia Por Matrimonio, Y el Principio de Igualdad Ante la Ley. (Tesis para Optar Título de Abogada). Universidad Privada Boliviana. Cochabamba – Bolivia.
- Vitteri, G. (2018). Igualdad no discriminación en el empleo. Administración Publica & Control N°47. Recuperado de: <http://www.escuelasat.edu.pe/website/Portals/1/files/revistas/AdmPublicayControl/2018/IGUALDAD.pdf>



## ENCUESTA DIRIGIDO A JUECES Y ABOGADOS LABORALISTAS

## TITULO DE INVESTIGACIÓN

**“MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 12° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 PARA INCORPORAR LA LICENCIA POR MATRIMONIO PARA EL TRABAJO DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO”.**

**INSTRUCCIONES:** Mediante esta entrevista se obtendrá la información para poder realizar el trabajo de investigación, se pide leer con atención las preguntas y elegir la alternativa que considere correcta. Los criterios para responder son los siguientes: Marque con un aspa “X” solamente una alternativa.

[1.-**TD**: Totalmente de desacuerdo] [2.-**D**: Desacuerdo] [3.- **ND/ NA**: ni en desacuerdo / ni de acuerdo]

[4.- **A**: acuerdo] [5.- **TA**: Totalmente de Acuerdo]

N°	<u><b>“LICENCIA DE MATRIMONIO”</b></u>	OPCIÓN DE PREGUNTA				
		TD	D	ND / NA	A	TA
		1	2	3	4	5
<b>LICENCIA LABORAL</b>						
1	¿Conoce usted, en qué consiste la licencia de trabajo?					
2	¿Usted Conoce, acerca del otorgamiento de las licencias dentro de los centros de trabajo?					
3	¿Usted, ha solicitado alguna vez una licencia de trabajo?					
<b>LICENCIA POR MATRIMONIO</b>						
4	¿Cree usted, necesario que se conceda licencia al trabajador con motivo de contraer matrimonio en el sector privado?					
5	¿Siendo usted empleador, le otorgaría a su trabajador licencia para contraer matrimonio?					
6	¿Considera usted, que el derecho de licencia por matrimonio sería un otorgamiento significativo para trabajador del sector privado?					

7	¿Usted cree, necesario que se regule el derecho de licencia por matrimonio en el sector privado peruano?					
<b>BENEFICIOS DE LA LICENCIA POR MATRIMONIO</b>						
8	¿Considera usted, que la licencia por matrimonio se podrá utilizar a elección del trabajador?					
9	¿Considera usted, que cuando un trabajador del sector privado contrae matrimonio, se le debe otorgar licencia a cuenta del período vacacional?					
10	¿Usted Considera, que el trabajador debería solicitar el derecho de licencia por matrimonio, a su empleador con un preaviso no menor de 30 días?					
<b>REMUNERACIÓN POR LICENCIA POR MATRIMONIO</b>						
11	¿Considera Usted, necesario que un trabajador al contraer matrimonio, se le conceda licencia remunerada, debido a la solemnidad y significación de este acto?					
12	¿Siendo usted empleador, le otorgaría a su trabajador licencia remunerada para contraer matrimonio?					
<b>DERECHO DE IGUALDAD</b>						
13	¿Usted considera, discriminatorio que a los servidores públicos se les conceda licencia por matrimonio, mientras que a los trabajadores del sector privado no?					
14	¿Piensa usted que, al no establecerse en el régimen laboral privado, el derecho de licencia por matrimonio, Como sí lo es para el sector público, se estaría vulnerando el Derecho de igualdad ante la ley?					
15	¿Considera usted que deben existir cambios en la normativa legal laboral para evitar que se vulnere el derecho de igualdad de los trabajadores del sector privados?					

16	¿Usted considera, que tanto los derechos de permisos como las licencias, debe ser similares en el sector público, como en la actividad privada?					
17	¿Considera usted que los servidores públicos gozan de más beneficios laborales que los trabajadores del sector privado?					
<b><u>LA MODIFICATORIA DEL ART.12° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728</u></b>						
<b>TIPIFICACIÓN EN EL REGIMEN LABORAL</b>						
18	¿Cree Usted, necesario incorporar a la ley de productividad y competitividad laboral, otro inciso en el artículo 12° que contemple las “ <b>Causas de suspensión del contrato de trabajo</b> ” el <b><u>derecho de licencia por matrimonio a los trabajadores de la actividad privada?</u></b>					
19	¿Considera usted, que el derecho a licencia por matrimonio termina siendo causal de suspensión del contrato de trabajo, como un beneficio fundamental para los trabajadores del sector privado?					
20	¿Usted cree que la regulación jurídica del contrato de trabajo protege constitucionalmente los derechos de las personas?					
21	¿Usted considera, que en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad laboral, debería contemplar el derecho de licencia por matrimonio?					
<b>TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO</b>						
22	¿Considera usted que, al no permitirle a un trabajador, acceder a una licencia, se atenta contra el Derecho al trabajo?					
23	¿Usted, considera que el derecho de licencia por matrimonio tiene como objeto el fortalecimiento y el desarrollo de la familia?					

24	¿Considera usted que el matrimonio es un acto importante en la vida de las personas, y por eso se le debe conceder una licencia a quienes lo contraen siendo trabajadores de la actividad privada?					
25	¿Considera usted, que debido a los vacíos en la ley laboral, se debería regular estas deficiencias y así beneficiar a los trabajadores del sector privado?					
<b>CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ</b>						
26	¿Considera usted, que deberían tener el mismo trato los trabajadores del sector privado, como goza el sector público? Conforme lo dicta la Constitución Política del Perú?					
27	¿Piensa usted que, nuestra sociedad peruana tiene pleno conocimiento de los derechos laborales prescritos en nuestra constitución política del Perú?					
<b>LEGISLACION NACIONAL</b>						
28	¿Usted considera que, en la legislación laboral, y sobre todo en lo referente al derecho de licencias, es necesario aplicar reformas?					
29	¿Estaría de acuerdo usted, que el poder legislativo, apruebe una ley reformatoria con el fin de homologar el derecho de licencia por matrimonio entre el régimen del sector público y privado?					
30	¿Apoyaría usted un proyecto de ley que conceda el derecho de licencia por matrimonio a los trabajadores del régimen privado?					

**ANEXOS N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	
Modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado	¿Cómo incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado?	<b>GENERAL:</b> Proponer la modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado	La modificatoria del artículo 12° del Decreto Legislativo 728 aplicaría la licencia por matrimonio en el trabajador del régimen laboral privado	<b>Independiente:</b>  LA MODIFICATORIA DEL ARTICULO 12° DEL DECRETO LEGISLATIVO 728	NORMATIVIDAD	<b>Tipo de investigación.-</b>  No experimental. Explorativo Descriptivo Propositivo.	<b>Población</b> 824	
		<b>ESPECÍFICOS:</b> 1.-Diagnosticar el estado actual de la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado 2.-Identificar los factores influyentes en la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado		LICENCIA POR MATRIMONIO	CARACTERISTICAS			<b>Diseño de investigación.-</b>  Mixto
		3.-Diseñar la modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 para Incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado 4.-Estimar los resultados que generará la implantación de la modificatoria del artículo 12° del decreto legislativo 728 en la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado		LICENCIA POR MATRIMONIO	INTERESES			
				<b>Dependiente:</b>  LICENCIA POR MATRIMONIO	DERECHO DE LICENCIA		<b>Unidad de Estudio: 1</b>	
					PRINCIPIOS			

